

Institutt for Statsvitenskap, Universitetet i Oslo

Arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien

- *Hva kan privat regulering bidra med?*



Eskil Andreas Askvig Havgar

Høsten 2009

INNHALDSFORTEGNELSE

1.0	INNLEDNING	5
1.1	Oppgavens hensikt og problemstilling	8
1.2	Nødvendige avgrensninger og presiseringer	11
2.0	DEN KINESISKE KONTEKSTEN	14
2.1	Den kinesiske tekstilindustriens verdikjeder	16
2.2	Regulering av den kinesiske tekstilindustrien	17
2.2.1	Arbeidsloven	18
2.3	Kinesiske arbeidsrettigheter og ILO	19
2.3.1	Svak håndheving av arbeidsloven	21
2.3.2	Corporate Social Responsibility	22
3.0	DET TEORETISKE RAMMEVERKET: Ny-institusjonell teori, kognitive og integrative prosesser	24
3.1	Normativ ny-intstitusjonell teori og isomorfi	24
3.1.1	Isomorft press og makt	25
3.1.2	Mimetiske prosesser: usikkerhet i markedet	26
3.1.3	Normativt Press: utdanning og profesjonalisering	27
3.2	Operasjonalisering av indikatorene for kognitive og integrative prosesser	28
3.2.1	Kognitive prosesser: produksjon og spredning av kunnskap	29
3.2.2	Tilby en plattform for organisasjonslæring	30
3.2.3	Deliberativ problemløsning	31
3.2.4	Spredning av Tekstilrådets modell for CSR	32
3.3	Integrative prosesser: Nedad integrasjon	33
3.3.1	Oppad integrasjon	34
2.4	Datagrunnlaget	35
4.0	METODISKE UTFORDRINGER	38
4.1	Tekstilrådet som kritisk case	39
4.2	Triangulering	40
4.3	Validitet	41
4.3.1	Begrepsvaliditet	42

4.3.2	Intern validitet	45
4.3.3	Ekstern validitet.....	46
4.4	Reliabilitet.....	46
4.4.1	Intervju som metode for datainnsamling.....	47
4.4.2	Betydningen av kulturforskjeller i intervjusituasjonen	48
4.5	Oppsummering.....	49
5.0	EMPIRI OG ANALYSE: Tekstilrådet og samfunnsansvar i følge de harde indikatorene.....	52
5.1	Tekstilrådet og CSR-standarden CSC9000	52
5.1.1	Evaluering, Trening og Re-evaluering.....	55
5.2	Effekten av Tekstilrådets CSR-Strategi langs de harde indikatorene	57
5.2.1	Innholdet av CSR standarden CSC9000	58
5.2.2	Tekstilrådets håndheving av CSC9000.....	62
5.2.3	Dekningen og resultatet av CSC9000	63
5.3	Oppsummering av de harde indikatorene	65
6.0	ANALYSEKAPITTEL TO: Kognitive og integrative prosesser	67
6.1	CSR i et transformativt perspektiv; fra en vestlig forståelse til Tekstilrådets definisjon	68
6.1.1	CSR i et transformativt perspektiv: Fra Vesten til Kina	69
6.1.2	Tekstilrådets omtolking av CSR konseptet	72
6.1.3	Oppsummering.....	75
6.2	Tekstilrådet og relasjonen til kinesiske myndigheter:.....	76
6.2.1	Tekstilrådets rolle: NGO eller agent for myndighetene?	77
6.2.2	Har Tekstilrådet en skjult agenda?	79
6.2.3	Oppsummering.....	80
6.3	Tekstilrådet og relasjonen til tekstilindustrien.....	81
6.3.1	Kommunikasjon og isomorft press.....	81
6.3.2	Utdanningsinstitusjoner og normativt press.....	85
6.3.3	Årsmøtet, læringsforum og mimetiske prosesser	86
6.3.4	Andre læringsforum	88
6.3.5	Oppsummering.....	89
6.4	Betingelsene for suksess: Hva skiller Pattbergs studie fra min?	90

7.0	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	92
7.1	De teoretiske innspillenes betydning for analysen	92
7.2	Tekstilrådets bidrag til regulative vakum	93
7.3	Tekstilrådets spredning av arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser	95
7.3.1	Produksjon og spredning av kunnskap.....	95
7.3.2	Organisasjonslæring	96
7.3.3	Deliberativ problemløsning	97
7.3.4	Spredning av Tekstilrådets modell for CSR.....	97
7.3.5	Oppad og Nedad integrasjon.....	98
7.4	Veien videre: hva er understudert?	100
	LITTERATURLISTE.....	102

1.0 INNLEDNING

De siste tiårene har avsløringer om brudd på menneskerettigheter og kritikkverdige arbeidsforhold hos leverandører til norske selskaper, med jevne mellom preget avisoverskrifter i Norge. I utviklingsland, hvor lovgivning ofte er svak og tilgangen på arbeidskraft stor, har det vært enkelt for selskaper å nedprioritere arbeidsforhold og arbeideres rettigheter til fordel for økt profitt. Mye av debatten rundt selskapers samfunnsansvar, eller "Corporate Social Responsibility" (CSR), dreier seg rundt hvordan selskapene selv kan ta ansvar for at produksjonen av varer i sin egen verdikjede skjer mens et minimum av arbeidsrettigheter ivaretas. Private reguleringsregimer blir ofte introdusert som et alternativ til offentlig regulering for å påvirke næringslivet til å ta et slikt samfunnsansvar. Den økende populariteten til slike initiativ kommer i følge Peter Utting (2000) fra en oppfatning om at nasjonalstaten har fått svekket sin evne til å regulere selskaper i takt med sistnevntes internasjonalisering og en tiltakende globalisering av verdensøkonomien. I mange sammenhenger snakkes det om et regulativt "race to the bottom", hvor stater senker kravene til blant annet arbeidsforhold og miljøansvar i konkurranse med hverandre. Dette gjør de for å tiltrekke seg transnasjonale selskaper og gi nasjonale selskaper konkurransefortrinn i det globale markedet (Koenig-Archibugi 2004, Utting 2000). I slike regulative vakum har innføringen av frivillige minstestandarder for selskapers virksomhet vunnet fram som et alternativ til strengere offentlig regulering av selskapers etiske og sosiale ansvar samt miljøhensyn (Graham&Woods 2005, Koenig-Archibugi 2004, Utting 2000).

Offentlig regulering kan kort beskrives som den tradisjonelle statlige- eller internasjonalt initierte reguleringsformen med fotfeste i jus (Pattberg 2006:243). Begrepet "private reguleringsinitiativer" bør på sin side utdypes. En nyttig definisjon presenteres av Pattberg (2006):

”...arrangements where individual firms or business associations set their own rules of behaviour in the form of codes of conduct, corporate guidelines or mission statements”

- Philipp Pattberg (2006:243)

Pattberg (2006) deler konseptet inn i flere kategorier for å illustrere viktige forskjeller. *Selvregulering* gjenspeiler individuelle selskapers retningslinjer for sin egen virksomhet, gjerne omtalt som ”Codes of Conduct”. Svært mange transnasjonale selskap med base i Europa og USA har utviklet retningslinjer som tar for seg selskapenes egne krav til leverandører rundt arbeidsforhold og drift.

Co-regulering på sin side omhandler et reguleringssamarbeid mellom minst ett selskap og minst en ”non-profit”-aktør og blir derfor ofte kalt multistakeholder-

GLOBAL COMPACT – startet av FNs generalsekretær Kofi Annan for å fremme ti prinsipper om menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, miljø og anti-korrupsjon blant selskaper (Global Compact 2009)

OECD-RETNINGSLINJER FOR MULTINASJONALE SELSKAPER – er et sett med frivillige prinsipper og standarder ment for å fremme samfunnsansvar for selskaper. Hvert OECD land har et nasjonalt kontaktpunkt hvor selskaper som bryter retningslinjene kan klages inn. Kontaktpunktet har ingen juridisk makt (OECD 2009)

initiativ. Samspillet mellom en profitt og en non-profit aktør gjør at troverdigheten til denne reguleringsformen øker da ”non-profit” aktøren kan verifisere selskapenes overholdelse av regelverket i kraft av sin rolle som uavhengig tredjepart. Det eksisterer mange eksempler på multistakeholder-initiativ som tar sikte på å regulere selskapers samfunnsansvar. OECDs retningslinjer for multinasjonale selskap og FNs Global Compact er eksempler på organisasjoner som inkluderer profitt og non-profit aktører i forsøk på å regulere selskapers

samfunnsansvar (se faktaboks).

Den siste formen for privat regulering går under samlebetegnelsen *sertifiseringsinitiativer* (Graham og Woods 2005, Pattberg 2006). Disse utvikles av organisasjoner for et bredt spekter av temaer. SA8000 er et velkjent sertifikat innenfor samfunnsansvar, som utstedes av organisasjonen Social Accountability International (SAI). Sertifikatet tildeles selskaper som overholder en rekke etikk- og miljø- standarder. SAI har egne kontrollører som inspiserer arbeidsforholdene hos selskapene som ønsker sertifisering (SAI udatert). Denne formen å verifisere

etterfølgelse av standarder på, kan forekomme i co-regulering eller selvregulering, men er mest utbredt blant sertifiseringsinitiativ. I mange sammenhenger kan selvrapportering utføres i tillegg til, eller som erstatning for eksterne kontroller.

Kritikken av privat regulering kommer i stor grad fra deler av akademia og sivilsamfunn (Ekeløve-Slydal et.al. 2009, Oldenziel 2005, Utting 2000). Den vanligste kritikken fra sivilsamfunnet retter seg mot selskapers bruk av medlemsskap i private reguleringsregimer for å framstå som mer miljø- og samfunnsbevisste enn de egentlig er. Dette omtales ofte som "greenwashing" eller "bluwashing".¹ Den forskningsrelaterte kritikken av private reguleringsinitiativ, baseres gjerne på effektanalyser. De vanligste effektanalysene innebærer bruken av det Pattberg (2006) omtaler som "hard indicators" for å bedømme effektene det enkelte private reguleringsinitiativ har på de delene av selskapers virksomhet som har som mål å regulere. Slike "harde" indikatorer er gjerne:

- 1. Innhold:** I hvilken grad det private reguleringsinitiativet overholder og styrker legitimiteten til internasjonalt anerkjente normer og lover.
- 2. Håndheving:** I hvilken grad initiativet overvåker og håndhever brudd mot retningslinjen.
- 3. Dekning:** Andelen av selskaper som benytter seg av initiativet.
- 4. Resultat:** I hvilken grad initiativet leder til observerbare forbedringer innenfor etisk, sosial eller miljøansvarlig praksis (Pattberg 2006, Kolk og Tulder 2002).

Resultatene av disse effektanalysene er ofte nedslående og har ført til karakteristikker av privat regulering som et "nest best alternativ" med beskjeden innflytelse (Vogel 2005:193, Utting 2000). Videre hevdes det at i den grad det er meningsfullt å snakke om suksess for privat regulering må det sies å være betinget av unike institusjonelle forutsetninger (som for eksempel framveksten av markeder for etiske og økologiske varer) som ikke er tilstede i mange andre land, gjerne i Sør. Dette bygger dermed oppunder kravet om økt juridisk ansvarliggjøring av selskaper; at

¹ Bluwashing referer til det blå FN flagget og selskapers medlemsskap i FNs Global Compact.

offentlig regulering, nasjonalt eller internasjonalt må på plass for å begrense skadevirkningene selskaper har på mennesker og miljø (Utting 2000).

1.1 Oppgavens hensikt og problemstilling

Den nevnte forskningsrelaterte kritikken mot private reguleringsinitiativ, har vært viktig for å løfte debatten rundt CSR og reguleringsvakum opp på et vitenskapelig nivå. Ved hjelp av effektanalyser og "harde" indikatorer, har det i større grad blitt mulig å føre en akademisk debatt rundt effektiviteten av private reguleringsinitiativ, og dermed bringe debatten om selskapers samfunnsansvar videre. Likevel er det ikke gitt at disse effektanalysene langs "harde" indikatorer fanger opp *alle* effektene av privat regulering når det gjelder endring i etikk- og miljøstyring av selskaper. I tråd med Pattbergs (2006) argumenter, mener jeg det derfor er akademisk interessant å utføre en *utvidet* effektanalyse av et privat reguleringsinitiativ. En slik analyse vil inkludere initiativets evne til normspredning og kunnskapsbygging, og dermed se nærmere på to temaer som ofte trekkes fram i studiet av internasjonale relasjoner og politikk (se f.eks. Risse og Sikkink 1999, Finnemore og Sikkink 1998), men som har blitt tillagt mindre vekt i den akademiske litteraturen om selskapers samfunnsansvar.

For å utvide effektanalysen til å omfatte normspredning og kunnskapsbygging vil jeg benytte meg av seks såkalte "myke" indikatorer som introduseres av Philipp Pattberg i hans artikkel *"The Influence of Global Business Regulation: Beyond Good Corporate Conduct"* fra 2006. Han illustrerer hvordan private reguleringsinitiativ med få medlemmer og svake håndhevingsmekanismer likevel kan ha viktig innflytelse når man undersøker initiativets evne til å bidra til diskursive forandringer, normspredning og strukturelle endringer:

"...an appropriate analysis of the influence of new forms of business regulation needs to focus on discursive changes, norm diffusion and structural effects rather than compliance issues"

- Phillip Pattberg (2006:242 min kursiv)

Pattberg (2006) kaller indikatorer som omhandler normspredning og kunnskapsbygging for *kognitive* og *integrative prosesser*. For å tydeliggjøre koblingen til hans teoretiske rammeverk har jeg i denne oppgaven valgt å benytte meg av disse begrepene framfor de mer allmenkjente begrepene kunnskapsbygging og normspredning. Termene "myke" og "harde" indikatorer er bevisst benyttet for å understreke forskjellen mellom indikatorene som benyttes i tradisjonelle analyser av private reguleringsinitiativ (harde indikatorer) og de som introduseres av Pattberg for å avdekke kognitive og integrative prosesser (myke indikatorer). De "myke" indikatorene for kognitive og integrative prosesser er sammenfattet i tabell 1 (Pattberg 2006):

	KOGNITIVE PROSESSER	INTEGRATIVE PROSESSER
1	Produksjon og spredning av kunnskap	Oppad integrasjon
2	Organisasjonslæring	Nedad integrasjon
3	Deliberativ problemløsning	
4	Spredning av modellen for CSR	

Tabell 1

Innenfor kognitive prosesser gjenspeiler den første indikatoren "**Produksjon og spredning av kunnskap**" hvorvidt reguleringsinitiativet er en kilde til kunnskap og informasjon innenfor selskapers samfunnsansvar. Kompetansebygging innenfor nasjonal såvel som internasjonal setting vil her være i fokus. Den andre indikatoren "**Tilby en plattform for organsiasjonslæring**" måler om reguleringsinitiativet bidrar med et læringsnettverk for stakeholdere, mens den tredje, "**Deliberativ problemløsning**" ser på om reguleringsinitiativet framstår som et forum for debatt og problemløsning eller om dette forekommer gjennom initiativets læringsnettverk. Den siste indikatoren, "**Spredning av modellen for CSR**" dreier seg rundt hvorvidt CSR-

standarden som reguleringsinitiativet fremmer tas opp av andre organisasjoner og sektorer, både nasjonalt og internasjonalt.

På den andre siden dreier integrative prosesser seg om det private initiativets evne til å integrere normer i henholdsvis nasjonale og internasjonale lovverk. Her kan det skilles mellom to typer integrasjon "Oppad integrasjon" og "Nedad integrasjon" (ibid).

Oppad integrasjon referer til initiativets evne til å integrere sine *egne* standarder fra selskapsnivå, "opp" til nasjonal eller internasjonal lovgivning. Et eksempel på oppad integrasjon finner man i flere av de europeiske landenes endring av regler for innkjøp av tømmer til å kreve at tømmeret skal være sertifisert av den frivillige organisasjonen Forest Stewardship Council (FSC), eller en tilsvarende organisasjon som arbeider for bærekraftig tømmerhogst (Pattberg 2006).

Nedad integrasjon ser på initiativets evne til å integrere internasjonale konvensjoner, som for eksempel ILOs konvensjoner om arbeidsrettigheter, "ned" til nasjonal lovgivning, og dermed bidra til å styrke lovverket rundt arbeidsrettigheter (ibid.).

Oppgaven vil ha fokus på ett privat reguleringsinitiativ i Kina, nærmere bestemt bransjeorganisasjonen *Chinese National Textile and Apparel Council* (heretter Tekstilrådet), som har utarbeidet en CSR-standard for ivaretagelse av arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien. Dette kommer etter flere år med internasjonal kritikk av svært dårlige arbeidsforhold i såkalte "sweatshops" i mange asiatiske tekstilindustrier, deriblant den kinesiske (Gaarder 2004, Howell og Barrientos 2006). Jeg har valgt å fokusere på Tekstilrådet og den kinesiske tekstilindustrien på grunn av den store betydningen denne sektoren har for det globale tekstilmarkedet. I tillegg finnes det lite forskning rundt Tekstilrådets satsning på samfunnsansvar², dermed vil denne oppgaven kunne bidra med ny kunnskap

² Tekstilrådet er nevnt i flere vitenskapelige arbeider som f.eks. Buhmann (2008), Lin (2008), Paulsrud (2008), men ikke som gjenstand for en dybdestudie. Hva som er skrevet om Tekstilrådet lokalt i Kina (på kinesisk) er for meg ukjent.

rundt et privat reguleringsinitiativ i Kina. Jeg vil komme nærmere inn på Tekstilrådet i kapittel 5.

Arbeidsrettigheter er en viktig del av FNs menneskerettighetskonvensjon, og et fokusområde innenfor CSR. I den kinesiske tekstilindustrien avdekkes det stadig problemer i tilknytning til dette (Harney 2008, ICFTU 2006). I mitt fokus på kunnskapsbygging og normspredning gjennom de ”myke” indikatorene for kognitive og integrative prosesser, har jeg derfor valgt å avgrense meg til å fokusere på arbeidsrettigheter, og kan dermed utlede følgende overordnede problemstilling:

Bidrar Tekstilrådet til spredning av arbeidsrettigheter blant kinesiske tekstilbedrifter gjennom kognitive og integrative prosesser?

Oppgaven har to hovedmål. For det første å framskaffe ny kunnskap om et privat reguleringsinitiativ med fokus på arbeidsrettigheter, og potensialet det har til å tette det regulative vakumet som kan oppstå som følge av at offentlig regulering er svak eller er fraværende (Graham og Woods 2005, Koenig-Archibugi 2004, Utting 2000).

For det andre vil oppgaven undersøke relevansen av Pattbergs argument om at effektanalyser av private reguleringsinitiativ bør utvides til å omfatte kognitive og integrative prosesser. Dersom mine funn peker i retning av at slike prosesser forekommer, indikerer dette at privat regulering kan føre til endringer i selskapers atferd, ikke bare gjennom å etablere predefinerte standarder, men også gjennom kunnskapsbygging og normspredning.

1.2 Nødvendige avgrensninger og presiseringer

Selskapers samfunnsansvar (CSR), er et stort tema i akademisk litteratur og omfatter en rekke problemstillinger som alle i større eller mindre grad kan ha relevante innspill i denne oppgaven. Det vil derfor, av hensyn til oppgavens omfang, være nødvendig å gjøre noen avgrensninger og presiseringer.

Den viktigste avgrensningen har allerede blitt gjort i problemstillingen. Jeg har valgt å konsentrere meg om den delen av CSR som kan karakteriseres som arbeidsrettigheter, av den grunn at kritikken av den kinesiske tekstilindustrien i størst grad har dreid seg rundt arbeideres velferd. Bruken av ordet "arbeidsrettigheter" er gjort bevisst for å koble begrepet til den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO og deres konvensjoner som er nedfelt i "*The International Labor Organization's Fundamental Conventions*" (ILO 2002). Disse konvensjonene representerer internasjonalt anerkjente prinsipper for arbeidsrettigheter innenfor de fire områdene *Fagorganisering og kollektive forhandlinger, tvangsarbeid, barnearbeid og diskriminering på arbeidsplassen* (ibid.).

Siden Kina ikke har ratifisert de fire konvensjonene innenfor temaene organiseringsfrihet/kollektive forhandlinger og tvangsarbeid³ er det spesielt interessant å undersøke hvordan Tekstilrådet påvirker selskapers holdning til disse to temaene (ILO 2009).

For å utforske Tekstilrådets bidrag til spredningen av arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser, vil det være nødvendig å gå noe mer i dybden på *hvordan* disse prosessene fremmer arbeidsrettigheter. Jeg vil derfor supplere oppgavens teoretiske rammeverk med innspill fra ny-institusjonell teori. Først og fremst vil det være relevant å knytte temaet ***institusjonelle isomorfe mekanismer*** (Powell og DiMaggio 1991, Matten og Moon 2008) opp til de kognitive og integrative prosessene. Isomorfe mekanismer forteller noe om hvordan institusjonell forandring kan forekomme på tre ulike måter; *isomorft press (coercive isomorphism)* som tilsier at forandring skjer som følge av ekstern innflytelse, *mimetiske prosesser (mimetic processes)* som tilsier at institusjonell forandring forekommer gjennom standardsvar på usikkerhet, og *normativt press (normative pressure)* som assosierer institusjonell forandring med streben etter å overholde standarder for "legitim" organisasjonspraksis fastsatt av utdanningsinstitusjoner (Powell og DiMaggio 1991,

³ Se tabell 2, kapittel 2.3

Matten og Moon 2008). Det vil være relevant å knytte isomorfe prosesser sammen med Pattbergs rammeverk for å tydeliggjøre hvordan de kognitive og integrative prosessene (e.g. Produksjon og spredning av kunnskap, Organisasjonslæring, Deliberativ problemløsning, Spredning av Tekstilrådets modell for CSR, Oppad og Nedad integrasjon) sprer arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien.

Sekundært, og i forbindelse med analysen av indikatoren "Produksjon og spredning av kunnskap" vil jeg benytte det *transformative perspektivet* innenfor ny-institusjonell teori (se f.eks. Czarniawska og Joerges 1996, Christensen og Lægreid 2001). Dette perspektivet ser på hvordan innholdet i et konsept, en idé eller institusjonalisert praksis forandres ettersom den forflyttes mellom organisasjoner på tvers av geografiske grenser og kulturelle kontekster. Det transformative perspektivet vil derfor i denne sammenheng bidra til å kaste lys over innholdet i CSR-konseptet som Tekstilrådet fremmer, og hvordan dette forandres fra sin opprinnelige, vestlige form til en versjon som er tilpasset den kinesiske institusjonelle konteksten. Det transformative perspektivet vil ikke inngå som en del av teorikapitlet, men heller bli kort trukket fram i sammenheng med analysen av Tekstilrådets CSR strategi. Dette gjøres for å holde oppgavens struktur ryddig og fokusere teorikapitlet inn mot indikatorene på kognitive og integrative prosesser.

2.0 DEN KINESISKE KONTEKSTEN

I løpet av det 20. århundret opplevde man en sterk vekst i antallet og omfanget av transnasjonale selskaper (TNS). Innovasjon innenfor kommunikasjon og transport gjorde at vareproduksjonen kunne skje lenger borte fra markedet enn tidligere. Godt hjulpet av økende handelsliberalisering, ble det kostnadseffektivt for selskaper å flytte produksjon til lavkostnadsland for deretter å frakte det ferdige produktet til markeder hvor gevinsten var størst. Ved å flytte produksjonen til andre land, regioner og ofte også ut av egen kjernevirksomhet, oppsto det som gjerne omtales som globale "verdikjeder" (Dicken 2007). En verdikjede kan defineres som:

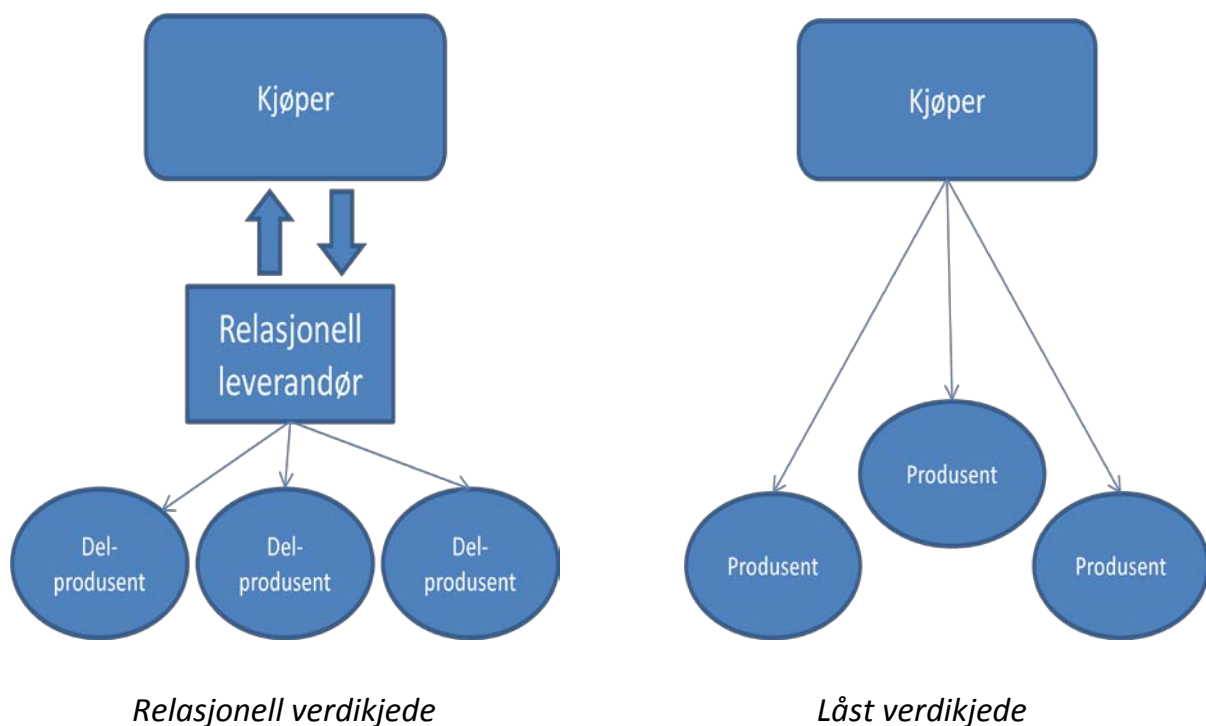
"...the process by which technology is combined with material and labor inputs, and then processed inputs are assembled, marketed, and distributed."
- Kogut (gjengitt i Gereffi et.al. 2005:79)

Da denne forståelsen av en verdikjede gir inntrykk av å beskrive en lineær prosess, er det viktig å påpeke at globale verdikjeder utgjør ekstremt komplekse strukturer. Et enkelt selskap kan med andre ord utgjøre et ledd i denne verdikjeden og kjøpe varer fra andre selskaper (eksterne verdikjeder), eller ha eierskap i alle produksjonsleddene (interne verdikjeder) (Dicken 2007). Denne todelingen mellom eksterne og interne verdikjeder er en forenkling, og har kun fokus på hvor i verdikjeden eierskapet ligger. Innenfor tekstilindustrien er det aller meste av produksjonen organisert gjennom eksterne verdikjeder (Gereffi et.al. 2005). Det er likevel viktig å utdype kompleksiteten i eksterne verdikjeder noe, for å få med viktige utviklingstrekk i den kinesiske tekstilindustrien. Her kan en todeling, mellom *låste* (captive) og *relasjonelle* (relational) verdikjeder bidra (ibid.).

Låste verdikjeder (se figur 1) tilsier at små leverandører er avhengige av mye større kjøpere. Leverandørene møter betydelige kostnader dersom de bytter kjøper ved at de må omstille sitt produksjonssystem som er tilpasset en type produksjon, gjerne begrenset til ett ledd i produksjonsprosessen. Dette fører til at forholdet mellom

kjøper og leverandør i praksis låses. Gjennom å ha mange små leverandører må kjøperen ha mye direkte kontroll over produksjonsprosessen. Kontroll og overvåking kjenntegner derfor denne typen verdikjeder (ibid.).

Relasjonelle verdikjeder (se figur 1) viser til nettverk der det i mye større grad forekommer komplekse relasjoner mellom kjøper og leverandør. Denne verdikjeden preges mer av gjensidig avhengighet enn den låste verdikjeden, og skaper nye dynamikker i fraværet av sterk kontroll og overvåking fra kjøpers side. Ansvar for produksjonen delegeres til en større leverandør som igjen kan outsource delproduksjon til mindre leverandører. Hvis man for eksempel skal lage en bukse, blir knappene produsert et sted, glidelåsen et annet sted og stoffet et tredje sted. Til slutt settes buksen sammen hos den relasjonelle leverandøren og buksen levers ferdig til kjøperen. Ettersom kjøperen har gitt fra seg kontrollen over produksjonsprosessen til den relasjonelle leverandøren er behovet for god omdømmehåndtering stadig viktigere for å sikre tillitt mellom kjøper og leverandør (ibid.).



Figur 1

2.1 Den kinesiske tekstilindustriens verdikjeder

Tekstilindustrien var en av de første industriene hvor produksjon ble flyttet fra industrialiserte land til lavkostnadsland. Helt fra 1950-tallet, da Øst-Asia først startet med eksportorientert tekstilproduksjon (Japan, Hong Kong og Sør-Korea), og fram til i dag hvor Kina dominerer verdensmarkedet, har industrien vært organisert gjennom ulike former for verdikjeder (Gereffi et.al. 2005).

Kinas tekstilproduksjon har gjennomgått en rivende utvikling, fra samlebåndsorientert produksjon i låste verdikjeder og fram til i dag hvor *hele* produksjonen foregår hos kinesiske leverandører. "Full package-export" er en term som brukes om Kinas eksportorienterte tekstilindustri. De kinesiske leverandørene må da: tolke kjøperens designspesifikasjoner, lage prøver, outsource produksjonen av delprodukter, overvåke produktkvaliteten, være konkurransedyktige på pris og møte leveringsfrister. En av fordelene med "full package-export" for kinesiske leverandører, er spredningen av teknisk ekspertise og kunnskap nedover i verdikjeden. Kinesiske produsenter tilegner seg på denne måten nødvendig kunnskap for å kunne være konkurransedyktige på det internasjonale markedet. Økt kompetanse hos de kinesiske leverandørene har også bidratt til skifte fra låste til relasjonelle verdikjeder (Gereffi et.al.2005).

Innenfor den eksportorienterte tekstilindustrien i Kina, har den relasjonelle verdikjeden blitt utvidet med ett ledd; *eksportkontorer*. Myndighetene avkrever lisens av alle leverandører som skal selge til utlandet. Dette har medført at et voksende antall agenter med eksportlisens, plassert over hele Øst-Asia, har spesialisert seg i kontakt med internasjonale kjøpere. Disse fungerer da som et kontaktpunkt mellom kjøper, leverandør og gjerne mellom leverandør og delprodusenter (Paulsrud 2008).

2.2 Regulering av den kinesiske tekstilindustrien

Organiseringen av vareproduksjon gjennom globale verdikjeder tilsier at det oppstår utfordringer med hensyn til regulering og ettersyn. Internasjonale kjøpere (TNS) har i stor grad mulighet til å flytte produksjonen mellom land og leverandører, og dermed legge opp til økt konkurranse, både når det gjelder hvilke land som kan tilby de gunstigste rammevilkårene, og hvilken leverandør som kan tilby den beste prisen. Dette omtales gjerne som et "race to the bottom" hvor lavkostnadsland kjemper om å tilby de gunstigste rammevilkårene i form av lavere skatter, svak arbeidslovgivning og lave tollbarrierer, mens leverandører kniver om å tilby de beste prisene på bekostning av lønn og arbeidsforhold for arbeiderne (Koenig-Archibugi 2004).

Den kinesiske tekstilindustrien eksporterte varer til en samlet verdi av 115.074 milliarder dollar i 2007. I Europa og USA minket etterspørselen noe på grunn av avtakende økonomisk vekst, men de sto likevel for omlag 50% av etterspørselen etter kinesiske tekstiler (CNTAC 2007:10-11). Tekstilindustriens betydning for den økonomiske veksten i Kina er med andre ord betydelig, og sterkt koblet til eksportmarkeder i Europa og USA. Kinesiske myndigheter gjennomførte i 2007 en rekke eksportstimulerende reformer for å styrke tekstilindustriens konkurransedyktighet på det globale markedet, og dermed bidra til denne veksten. Skatteletter på små og mellomstore bedrifter samt direkte på eksportrettede bedrifter, var alle ment å stimulere til økt satsning i tekstilindustrien (CNTAC 2007: 14-15).

At den kinesiske tekstilindustrien er en svært viktig landets industri er tydelig. Det sentrale spørsmålet blir derfor hvordan myndighetene forholder seg til konkurransen med andre land i å tilby de gunstigste incentivene for produksjon av tekstilvarer.

2.2.1 Arbeidsloven

1.januar 2008 trådte den nye arbeidslovgivningen i kraft på tross av kraftige protester fra deler av næringslivet, både det kinesiske og det internasjonale. Financial Express skrev under tittelen *"New chinese labor law gives employers the jitters"*, at den nye loven ville tvinge selskaper til å reallokere produksjon ut av Kina som følge av økte kostnader selskapene ble pålagt gjennom sterkere beskyttelse av arbeidere (Financial Express 18.12.2007).

Den nye arbeidsloven kom som en del av president Hu Jintao og statsminister Wen Jiabao's proklamerte politikk om å skape et "Harmonious Society" (Harney 2008, See 2008). Dette konseptet kom som et forsøk på å flytte den politiske kursen fra rask økonomisk vekst, til å ta tak i de sosiale problemene som hadde oppstått i vekstens vake. Korruptusjon, økende inntektsforskjeller, forurensing, sosial uro og helseforsikring ble satt høyt på dagsorden, og en reform av arbeidsloven ble en viktig brikke i puslespillet. Loven er en vesentlig styrking av arbeideres rettigheter i Kina, og ble et tema for intens debatt da den var ute på høring. Over 200.000 kommentarer til lovforslaget ble registrert av myndighetene (Harney 2008). I den endelige loven er noen viktige endringer verdt å nevne:

- Styrking av All China Federation of Trade Unions (ACFTU) rolle (den eneste lovlig fagforening i Kina).
- Innføringen av en standardisert prøvetid ved nyansettelser, og dermed styrke vernet av arbeiderne i oppsigelsessituasjoner.
- Innføre obligatorisk helseforsikring som en del av arbeidsgivers ansvar for sine ansatte.

Den gamle arbeidsloven (fra 1995) fastsetter maksimum arbeidstid til 40 timer per uke, og 8 timer per dag. Bestemmelser om minstelønn er også inkludert her, og fastsettes på bakgrunn av regionale og lokale forskjeller i levekostnader (Chen udatert).

2.3 Kinesiske arbeidsrettigheter og ILO

På tross av omfattende juridisk beskyttelse av arbeidsrettigheter, er kinesiske myndigheter under kontinuerlig kritikk fra internasjonale menneskerettighetsorganisasjoner for at lovverket ikke samsvarer med universelt anerkjente internasjonale konvensjoner, og at arbeideres rettigheter i henhold til disse brytes daglig (ICFTU 2006).

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO er en internasjonalt anerkjent rettesnor for minimumsstandarder for arbeidsforhold og arbeideres rettigheter. Organisasjonens fundamentale konvensjoner dekker fire kjernetema som gjenspeiler de mest sentrale rettighetene tilknyttet arbeidsforhold. Disse fire temaene er gjengitt i tabell 2 sammen med en oversikt over hvilke av disse temaene Kina har ratifisert.

	<u>ILO's KJERNEKONVENSJONER</u>							
	Freedom of association and collective bargaining		Elimination of forced and compulsory labour		Elimination of discrimination in respect of employment and occupation		Abolition of child labour	
Gjeldende konvensjoner	<u>Conv. 87</u>	<u>Conv. 98</u>	<u>Conv. 29</u>	<u>Conv. 105</u>	<u>Conv. 100</u>	<u>Conv. 111</u>	<u>Conv. 138</u>	<u>Conv. 182</u>
Ratifisert av Kina	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja

Tabell 2 (ILO 2009)

Det første temaet, *organisering frihet og rett til kollektive forhandlinger*, er det som oftest trekkes fram i kritikken av kinesiske myndigheter. Kinesisk lov stadfester arbeideres rett til å organisere seg, men etablerer også All China Federation of Trade Union (ACFTU) som den eneste lovlige fagforeningen. ACFTU blir av kritikere beskrevet å være mer et myndighetsorgan for å dempe sosial uro, enn en uavhengig

fagforening som kjemper for arbeideres rettigheter (ICFTU 2006). I ILOs årsrapport om situasjonen i Kina, kommer det fram at arbeidet med å få Kina til å ratifisere konvensjonene 87 og 98 (se tabell 2), ikke lykkes og at landet forstøtt ikke viser noen intensjon om å ratifisere disse. Videre gjengis en rekke eksempler på at arbeidere som streiker eller protesterer utsettes for overgrep fra arbeidsgivere og politi (ILO 2008a).

I forhold til de to siste konvensjonene som ikke er ratifisert av Kina, og som gjelder temaet *avskaffelse av tvangsarbeid*, har det også blitt avdekket en rekke kritikkverdige forhold i landet. I følge ILO, har tvangsarbeid blitt avdekket på fabrikker for forbrukervarer, deriblant tekstilfabrikker (ILO 2008b). Kinesisk lovgivning forbyr tvangsarbeid, men omtales som svak når det gjelder beskyttelsen mot slaveri utenfor arbeidsplassen (ibid.).

På tross av at de fire ILO-konvensjonene innenfor disse temaene ikke er ratifisert, og at lovgivningen er mangelfull, anerkjenner ILO likevel fremskrittene som er kommet med den nye kinesiske arbeidsloven:

” However the law remains a significant step forward in the protection of labour rights.”

- ILO (2008:5)

Hva så med de fire ILO-konvensjonene som har blitt ratifisert av kinesiske myndigheter? Med hensyn til diskriminering på arbeidsplassen hevder menneskerettighetsorganisasjonen Amnesty International at kinesiske arbeidere, i praksis blir nektet de fundamentale rettighetene som ILO-konvensjonene, og kinesisk lov gir dem (Amnesty International 2007:7). Dette gjelder spesielt interne arbeidsimmigranter, en befolkningsgruppe som utgjør store deler av arbeidsstokken i tekstilindustrien.

I følge China Labor Bulletin, en Hong Kong basert NGO som overvåker arbeidsforhold i Kina, er barnarbeidere etterspurt i tekstilindustrien. Spesielt i kystområdene (hvor

det meste av eksportrettet tekstilproduksjon forekommer), er barnearbeid et utbredt problem. En undersøkelse utført av kinesiske myndigheter i 2003, bekrefter at på grunn av sine små hender og gode syn, regnes barn for å være bedre enn voksne til å utføre enkelte arbeidsoppgaver (China Labor Bulletin 2005).

2.3.1 Svak håndheving av arbeidsloven

Ratifisering av ILOs fundamentale konvensjoner om arbeidsrettigheter og et sterkt lovverk, betyr lite dersom dette ikke håndheves av myndigheter. Den nye arbeidsloven har, på tross av sin styrking av arbeidernes stilling, likevel blitt møtt med skepsis og kritikk, spesielt etter at undersekretæren for lovkomiteen som utarbeidet loven, ble sitert av det internasjonale nyhetsbyrået Associated Press på at loven sannsynligvis ikke ville ha de store konsekvensene i praksis:

”Even if they (companies) violate (the new) labor law, they (officials) are still hesitant to resist them”

- Xin Chunying (gjengitt i Harney 2008:262)

Svak håndheving av arbeidslovgivningen har lenge vært et kjent problem i Kina generelt og tekstilindustrien spesielt (Pringle og Frost 2003, Barrientos og Howell 2006). Det er for eksempel utbredt at fabrikkere holder to sett med ”regnskap”.⁴ Det ene regnskapet viser at fabrikken handler i overnstemmelse med arbeidsloven, mens den andre, skjulte regnskapet viser de faktiske vilkårene som arbeidere er ansatt på og hvilke forhold han må arbeide under (ibid.).

ILO kommer også med kritikk av kinesiske myndigheters evne og vilje til å håndheve lovverket, og påpeker at dersom den nye arbeidsloven skal være et effektivt steg i riktig retning for beskyttelsen av arbeidere, er håndhevingen det viktigste elementet (ILO 2008a).

⁴ Bedre kjent som ”double bookeping”

Svak håndheving av arbeidsloven er viktig i sammenheng med selskapenes ivaretagelse av arbeidsrettigheter. Som følge av den mangelfulle håndhevingen fra kinesiske myndigheters side, har mange nasjonale og transnasjonale selskaper svart på kritikken rundt ivaretagelse av arbeideres rettigheter i Kina, med å satse sterkere på Corporate Social Responsibility (CSR). Privat regulering av CSR har i den sammenheng blitt framhevet som et alternativ når den offentlige håndhevingen av arbeidsloven svikter (Utting 2000, See 2008).

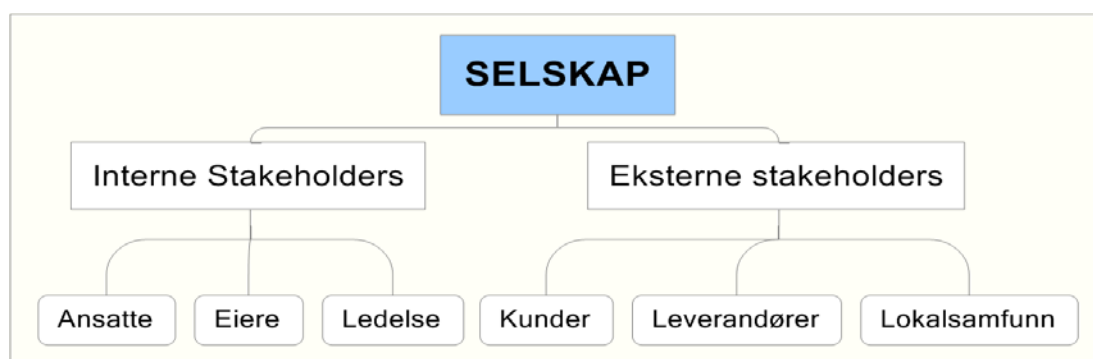
2.3.2 Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) er opprinnelig et fenomen med opphav i det anglo-amerikanske næringslivet. Bakgrunnen for det moderne begrepet CSR finner man på 1950-tallet, parallellt med de transnasjonale selskapenes (TNS) økende innflytelse i verdensøkonomien. Forbrukerorganisasjoner som vokste fram, kritiserte TNS ved å vise til hvordan selskapene tjente sine penger på bekostning av miljø og lokalsamfunn verden over. TNS svarte med å utforme strategier for samfunnsansvar, og CSR ble etterhvert også tatt opp av vestlige myndigheter (Hymer 1971, van Tulder 2006). EU-kommisjonen har i den sammenheng definert CSR:

”CSR is a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis”

- EU kommisjonen (2006:2)

Denne definisjonen legger til grunn selskapers frivillige ivaretagelse av sine ”stakeholdere”, et begrep som best kan forstås som alle personer og miljø som påvirkes av selskapets virksomhet (se figur 2).



Figur 2 (Evan og Freeman 1996)

EU kommisjonens definisjon fremhever frivillighet som en sentral del av CSR. Selskaper bør altså gå *utover* lokale lover og regler for å ivareta interessene til interne og eksterne stakeholdere. Dette tilsier at det ligger til grunn en forutsetning om at selskaper kan selvregulere sin forretningsvirksomhet til å ta mer samfunnsansvar, noe som lenge har vært en av de store debattene rundt CSR (Vogel 2005). Mange frivillige organisasjoner (NGO) og andre deler av sivilsamfunnet stiller seg kritiske til selvregulering, mens selskaper selv i stor grad mener dette er den beste veien å gå siden man da vil legge til rette for konkurranse mellom selskapene om å bli best på samfunnsansvar (Enge og Ørstavik 2008). CSR har uansett vokst fram til å bli en global trend i næringslivet, og til dels også hos offentlige myndigheter (Gjølberg kommende, Vogel 2005). Meyer og Rowan omtaler konseptet som en *"institusjonalisert myte"*, hvor det er bred aksept for å se privat regulering som den ideelle løsningen på hvordan samfunnsansvar bør håndheves (ibid.). Et av hovedspørsmålene i denne oppgaven er derfor nettopp å forsøke å finne ut om privat regulering av selskapers samfunnsansvar (i.e. CSR) kan være en løsning på problemer rundt arbeidsrettigheter som kommer til syne i kjølvannet av regulative vakum i den kinesiske tekstilindustrien.

3.0 DET TEORETISKE RAMMEVERKET: Ny-institusjonell teori, kognitive og integrative prosesser

For å kunne se på Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser, vil jeg benytte seks ”myke” indikatorer. Disse indikatorene er utformet av Pattberg (2006), og er i den sammenheng utprøvet og argumentert for. Siden indikatorene et spesifikt casestudie, finner jeg det nyttig å knytte dem sammen med med innspill fra normativ ny-institusjonell teori og ideen om **isomorfe prosesser**. Dette gjør jeg for å belyse de underliggende argumentene i Pattbergs rammeverk, og dermed underbygge indikatorenes relevans. Dette kapitlet vil derfor først gi en kort gjennomgang av normativ ny-institusjonell teori og isomorfe prosesser, før disse knyttes opp til de kognitive og integrative indikatorene.

3.1 Normativ ny-institusjonell teori og isomorfi

Normativ ny-institusjonell teori vokste fram innen akademia som en kritikk av Webers rasjonelle organisasjonsteori (Powell og DiMaggio 1993, Koelble 1995). Der hvor den rasjonelle organisasjonsteorien er forankret i det rasjonalistisk-økonomiske paradigmet innen samfunnsvitenskapene, og ser på organisasjoner som redskap for effektiv koordinering og produksjon av varer og tjenester, fokuserer normativ ny-institusjonell teori på å forklare organisasjoners adferd utifra flere faktorer enn organisasjonsstruktur og rasjonalitet (Koelble 1995, DiMaggio og Powell 1983). Dette innebærer ikke at rasjonalitet er utelatt som en faktor, men at det nettopp er en av flere faktorer som påvirker organisasjoners strategier. Normativ ny-institusjonell teori ser til en ”logic of appropriateness” for å forklare hvordan menneskelig påvirkning på organisasjoner innebærer at organisasjoner ikke kun styres av hva som lønner seg

(slik det rasjonalistisk-økonomiske paradigmet tilsier), men også hva som sømmer seg (Powell og DiMaggio 1991). I bunnen av et slikt resonnement, argumenterer Powell og DiMaggio (1983, 1991) for at organisasjonspraksis forandres og blir institusjonalisert, ikke nødvendigvis på bakgrunn av dens tekniske nytteverdi, men heller i kraft av at den nyter utbredt aksept. Prosessen som betegner denne institusjonaliseringen av allment aksepterte normer kan beskrives som *isomorfisme* (ibid). Isomorfisme kan defineres som:

"...a constraining process that forces one unit in a population to resemble other units that face the same set of environmental conditions."

- Hawley (1968) (gjengitt i Powell og DiMaggio 1991:66)

Ved å legge til grunn at den "institusjonaliserte myten om CSR" utgjør et sett allment aksepterte, legitime normer for håndtering av arbeidsrettigheter i et regulativt vakum, vil det være naturlig å knytte isomorfi til spredningen av CSR gjennom kognitive og integrative prosesser (Vogel 2005, Utting 2000, Powell og DiMaggio 1991). I denne sammenheng, vil det være relevant å se til tre isomorfe prosesser, som Powell og DiMaggio (1991) mener bidrar til institusjonell forandring i organisasjoner. De tre isomorfe prosessene omtales som; *isomorft press (coercive isomorphism)*, *mimetiske prosesser (mimetic processes)* og *normativt press (normative pressure)* (DiMaggio og Powell 1983, Matten og Moon 2008).

I de påfølgende avsnittene vil jeg kort gjøre rede for disse tre prosessene og hvordan de er en viktig del av resonnementet bak de kognitive og integrative prosesser som jeg benytter i min analyse av Tekstilrådet.

3.1.1 Isomorft press og makt

Den første av mekanismene for institusjonell forandring kommer av både uformelt og formelt press fra "primær"-organisasjoner på "sekundær"-organisasjoner som er avhengige av "primær"-organisasjonene for sin virksomhet (DiMaggio og Powell

1983)⁵. Isomorft press kan utøves av "primær"-organisasjoner fra alle samfunnssfærene; stat, marked eller sivilsamfunn, og vil kunne lede til forandring i selskapers atferd. Måten isomorft press utøves på vil variere med de involverte aktørene, og midlene som benyttes vil derfor også variere, men på generelt grunnlag kan man peke på *overtalelse*, *tvang*, eller *invitasjoner* som mulige måter å utøve press på (DiMaggio og Powell 1983, 1991).

Skal man se på hvordan isomorft press utspiller seg mellom organisasjoner, er det viktig å ikke overse betydningen av makt i forholdet mellom disse. Det tradisjonelle maktbegrepet forutsetter at "A har makt over B i den grad han kan få B til å gjøre noe han ellers ikke ville gjort" (Robert Dahl, gjengitt i Østerud 2001:33). Denne tolkningen legger opp til en forståelse av at makt gjerne kommer til syne gjennom bruken av tvang eller overtalelse, og er derfor viktig for å forstå utøvelsen av isomorft press. Likefullt kan man se at isomorft press, ved å inkludere overtalelse og invitasjoner, også forutsetter andre typer makt. *Diskursiv makt* står ikke som en motsetning til det tradisjonelle maktbegrepet, men utvider det heller til å innebære overtalelse på andre måter: "A [...] også utøver makt over ham (B) gjennom å influere, forme eller bestemme hans ønsker." (Lukes 1974, gjengitt i Fuchs 2007:60 min oversettelse). Legger man til et strukturellt perspektiv på makt, det vil si A's evne til å sette dagsorden for B, og dermed begrense B's handlingsrom, avtegner det seg et bilde av at isomorft press kan ta mange former ettersom forholdet mellom aktørene (A og B) varierer, og at disse formene for isomorft press ofte kan være subtile (Fuchs 2007, Østerud et.al. 1997).

3.1.2 Mimetiske prosesser: usikkerhet i markedet

Isomorfe prosesser trenger ikke nødvendigvis å innebære press eller tvang. Imitasjon av andre, tilsvarende aktører på samme arena, kan også være en kilde til isomorfi.

⁵ Bruken av termene "primær" og "sekundær" er kun for å illustrere maktforholdet disse i mellom.

Fordelen ved å imitere en allerede utprøvet strategi kan ofte være betydelig. Dersom et selskap støter på uforutsette problemer med uklart opphav og gjerne like uklare løsninger, kan en imitasjon av et annet selskaps strategi, være en kostnadseffektiv og lite ressurskrevende måte å imøtekomme problemet på. En slik "mimetisk prosess" kan også utspille seg som følge av uklare mål eller usikkerhet rundt hvordan man bør håndtere utfordringer. Under letingen etter en "best praksis", vil trendsettende, autoritative organisasjoner og selskaper i denne sammenheng ofte fungere som modeller for andre selskaper. Det er likevel slett ikke sikkert at det autoritative selskapet har et ønske om å bli imitert, men at imitasjonen foregår uten dennes viten eller medvirkning (DiMaggio og Powell 1983, 1991). Mimetiske prosesser kan forekomme ubevisst og forårsake at noen deler av strategien man imiterer blir forlagt, mens andre tas med videre. Prosessen kan dermed bli en form for innovasjonsprosess der selskaper utvikler strategien den har imitert og sprer den videre i en modifisert utgave (DiMaggio og Powell 1983, Matten og Moon 2008).

3.1.3 Normativt Press: utdanning og profesjonalisering

Den tredje formen for isomorfi som kan være en kilde til institusjonell forandring i organisasjoner, omtales gjerne som *normativt press* (DiMaggio og Powell 1991). Denne isomorfe prosessen kan ta to former. For det første, viser normativt press til direkte eller indirekte etablerte standarder for "legitim" organisasjonspraksis fastsatt av utdanningsinstitusjoner (Matten og Moon 2008, DiMaggio og Powell 1983). Siden organisasjonene i denne sammenheng er private selskaper, kan slike standarder for eksempel følge av en økende standardisering av utdanning innenfor bedriftsledelse. Videre kan normativt press forekomme ved at høyskoler og universiteter integrerer ett sett med normer i fagtilbudet ved høyere utdanning. Personer som under slike forhold tar høyere utdanning vil da ta med seg normene inn i selskapene de senere ansettes av (ibid.). For det andre, kan normativt press forekomme i profesjonelle nettverk som knytter profesjoner sammen på tvers av organisasjoner og selskaper.

Disse forumene utgjør plattformer for utveksling av faglige erfaringer, og dannelsen av kognitive basiser for legitimitet rundt enkelte arbeidsmåter. Deltakerne i slike forum vil ta med seg disse nye ”profesjonaliserte ideene” tilbake til sin organisasjon eller bedrift og med hele sin faglige tyngde kunne utøve et normativt press på sine kolleger for å integrere disse ideene i forretningsstrategien (Powell og DiMaggio 1991).

I denne oppgaven benyttes ny-institusjonell teori rundt isomorfe prosesser for å utdype den underliggende argumentasjonen rundt kognitive og integrative prosesser.

3.2 Operasjonalisering av indikatorene for kognitive og integrative prosesser

Som nevnt i introduksjonen til oppgaven, er forskningdesignet lagt tett opptil det Philipp Pattberg skisserte i sin artikkel fra 2006. Noen justeringer må gjøres for å tilpasse indikatorene til dette forskningsdesignet. I det følgende delkapitlet vil det redegjøres for hvordan indikatorene for kognitive og integrative prosesser relateres til de isomorfe prosessene som ble gjennomgått i forrige kapittel, før jeg knytter rammeverket sammen med Tekstilrådet og den kinesiske tekstilindustrien. Jeg deler først kognitive prosesser inn i fire ulike indikatorer inspirert av Pattberg (2006). Deretter tar jeg for meg de integrative prosessene som deles inn i de to indikatorene ”nedad integrasjon” og ”oppad integrasjon”. Indikatorene vil benyttes for å undersøke ulike sider ved Tekstilrådets arbeid. Ved å knytte dem sammen med de isomorfe prosessene fra ny-institusjonell teori, kan det utledes noen spørsmål for hver indikator. Dette vil fungere som en operasjonalisering av indikatorene. Styrker og svakheter med hensyn til denne operasjonaliseringen av min problemstilling vil jeg komme tilbake til i metodekapitlet, spesielt under drøftingen av begrepsvaliditet i underkapittel 4.3.1.

3.2.1 Kognitive prosesser: produksjon og spredning av kunnskap

Produksjon og spredning av kunnskap utgjør to sider av en og samme indikator. Produksjon av kunnskap viser til en aktørs forsøk på å redefinere eller styrke en diskurs innenfor et saksfelt ved hjelp av satsning på forskning og utvikling (Pattberg 2006). I denne oppgaven vil produksjon og spredning av kunnskap reflekteres i *hva slags* kunnskap Tekstilrådet produserer rundt CSR og om de evner å forandre tilnærmingen selskaper i den kinesiske tekstilindustrien har til CSR.

Det vil først være relevant å se nærmere på Tekstilrådets forståelse av begrepet CSR, før arbeidet ut mot media, læringsinstitusjoner, og andre informasjon- og kunnskapsformidlere settes i fokus. Indikatoren kan til en viss grad sies å overlappe med den "harde" indikatoren "innhold", som benyttes i tradisjonelle effektanalyser av private reguleringsinitiativ⁶. Denne måler i hvilken grad det private reguleringsinitiativet overholder og styrker legitimiteten til internasjonalt anerkjente normer og lover. Den kognitive indikatoren "Produksjon og spredning av kunnskap", favner derimot bredere ved å se nærmere på om Tekstilrådet driver egen kunnskapsproduksjon, hvordan organisasjonen omtolker CSR-konseptet, og hva dette har å si for kunnskapen de videreformidler. I tillegg ser den på hvordan Tekstilrådet sprer kunnskap rundt håndtering av arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien.

Det underliggende argumentet for at indikatoren "Produksjon og spredning av kunnskap" måler et reelt bidrag til spredning av arbeidsrettigheter, finner vi i de tidligere omtalte isomorfe prosessene "isomorft press" og "normativt press".⁷ Isomorft press, vil i denne sammenheng belyse Tekstilrådets innflytelse i den

⁶ For mer om dette se kapittel 1.1

⁷ Se kapittel 3.1 for mer om dette

kinesiske tekstilindustrien, og se på organisasjonens evne til å spre kunnskap om arbeidsrettigheter gjennom overtalelse, invitasjoner eller press.

Den isomorfe prosessen, ”normativt press”, setter fokus på utdanningsinstitusjoner og profesjonalisering. Her er Tekstilrådets relasjon til utdanningsinstitusjoner viktig. Jeg vil i den sammenheng fokusere på Beijing Institute for Textile and Fashion Technology (BIFT) for å avgrense denne koblingen. BIFT utdanner studenter til arbeid innenfor tekstilindustrien og tilbyr fag innenfor ledelse og økonomi, i tillegg til tekstil-tekniske fag som veving og farging (Ning 2009 [intervju]). Sett i sammenheng med ny-institusjonell teori vil BIFT kunne reprodusere standarder for hva som er legitim organisasjonspraksis i kraft av sin posisjon som utdanningsinstitusjon. Tekstilrådets relasjoner til BIFT vil derfor kunne si noe om førstnevntes evne til å formidle kunnskap rundt CSR ved å tilrettelegge for normativt press.

Noen spørsmål kan utledes for å operasjonalisere indikatoren ytterligere:

1. Hvordan har Tekstilrådet fortolket CSR?
2. Produserer Tekstilrådet ny kunnskap rundt arbeidsrettigheter for kinesiske tekstilbedrifter?
3. Hvordan kommuniserer Tekstilrådet med kinesiske tekstilbedrifter rundt CSR?
4. Integrerer BIFT hele eller deler av Tekstilrådets forståelse av CSR i sitt utdanningstilbud?
5. Har Tekstilrådet noen form for innflytelse over tekstilindustrien, og kan denne innflytelsen eventuelt være en kilde til spredning av arbeidsrettigheter?

3.2.2 Tilby en plattform for organisasjonslæring

Den andre indikatoren, er tett knyttet opp til den første ved at den også omhandler organisasjonens evne til å spre kunnskap. Skillet mellom disse to går likevel ved at man her retter fokuset på andre deler av organisasjonsarbeidet, og ser nærmere på om, og hvordan, det tilbys læringsfora for organisasjonens målgruppe. Læringsfora

kan ta form som nettverk hvor det kan utveksles kunnskap og erfaringer rundt temaer knyttet til organisasjonens formål. I sammenheng med ny-institusjonell teori, er det naturlig å se slike læringsforum som en plattform for isomorfe prosesser generelt og mimetiske prosesser spesielt. Mimetiske prosesser kan i denne sammenheng for eksempel forekomme ved at Tekstilrådet, gjennom å framstille noen selskaper som eksempler på "best praksis" innenfor CSR, påvirker andre selskaper til å etterligne disse selskapene.

Man kan se på flere forskjellige faktorer når man vil undersøke en organisasjons læringsfora. I denne sammenhengen vil det første være å se på Tekstilrådets organisasjonsstruktur, og om denne legger til rette for møter mellom medlemmer, samt mellom medlemmer og ikke-medlemmer. Videre er det relevant å undersøke om Tekstilrådet ser det som en prioritert arbeidsoppgave å tilrettelegge for organisasjonslæring gjennom slike nettverk. Dette kan for eksempel gjøres gjennom å forme diskusjonsgrupper og arbeidsgrupper innenfor relevante temaområder (Pattberg 2006). Disse to eksemplene på plattformer for organsiasjonslæring må ikke oppfattes som en uttømmende beskrivelse av denne indikatoren. Det er viktig å ikke begrense definisjonen av hva som utgjør en slik plattform a-priori, men heller ha som mål å utvide denne dersom nye former fremstår som relevante. Noen konkrete spørsmål kan likevel utledes for å utdype operasjonaliseringen:

1. I hvilken grad bidrar Tekstilrådet med læringsforum for Tekstilindustrien?
2. Er det bred deltakelse på disse forumene?
3. Legges det til rette for mimetiske prosesser på Tekstilrådets læringsforum?

3.2.3 Deliberativ problemløsning

Deliberativ problemløsning ser på organisasjonens rolle som en aktiv deltaker i meningsutvekslinger mellom aktørene som engasjerer seg i læringsnettverk (Pattberg 2006). Det deliberative aspektet forutsetter at de plattformene, eller nettverkene for

organisasjonslæring som Tekstilrådet tilbyr, fremstår som passende for å ta opp problemstillinger som preger deres egen hverdag. I en verden der selskapenes økonomiske omstendigheter blant annet preges av omdømme, kan møter bak lukkede dører bidra til et bedre klima for deliberativ problemløsning (Pattberg 2006). Det er altså viktig å se på hvorvidt selskaper gis mulighet til å drøfte problemstillinger med organisasjonen og dens egne stakeholdere, og med hvilken grad av fortrolighet dette kan gjøres. For å kunne fungere som mekler i en deliberativ problemløsningsprosess, er det også et poeng å se på om Tekstilrådet fremstår som en upartisk aktør i selskapenes øyne.

Den deliberative prosessen kan ikke knyttes direkte opp mot en av de isomorfe prosessene som er omtalt i kapittel 3.1. Det er likevel naturlig å påpeke at makten Tekstilrådet har som premissleverandør for den deliberative problemløsningen fremgår som sentralt i denne indikatoren. Gjennom en eventuell problemløsningsmekanisme kan Tekstilrådet sette dagsorden for hvilke problemer som får størst fokus og hvordan man løser disse. Siden det som regel finnes flere svar på etiske dilemmaer vil en organisasjon som påvirker utfallet av disse, ha stor makt over hvilke løsninger som i framtiden fremstår som legitime.

Noen sentrale spørsmål kan i den sammenheng utledes for å styrke operasjonaliseringen av indikatoren:

1. Finnes det noen fora for deliberativ problemløsning i Tekstilrådets organisasjonsstruktur?
2. Åpner Tekstilrådet for at selskaper skal kunne komme med egne meninger og delta i en åpen debatt rundt arbeidsrettigheter?

3.2.4 Spredning av Tekstilrådets modell for CSR

Den siste indikatoren på kognitive prosesser setter fokuset på den innflytelsen en organisasjon har på det politikkområdet den forsøker å påvirke (Pattberg 2006). For å

illustrere hvordan dette foregår, har Pattberg sett på hvordan organisasjonen "Coalition for Environmentally Responsible Economies" (CERES), har hatt en betydelig innflytelse på den internasjonale politikktutformingen rundt selskapers miljørapportering. Dette har blant annet skjedd gjennom opprettelsen av et internasjonalt samarbeid for rapportering rundt selskapers samfunnsansvar, kjent som "Global Reporting Initiative" (GRI) (ibid.). I denne oppgaven vil operasjonaliseringen av indikatoren derfor dreie seg om innflytelsen Tekstilrådet har på nasjonale og internasjonale organisasjoner, og om dette er med på å forme eller påvirke politikkområdet arbeidsrettigheter i nasjonal eller internasjonal sammenheng. Denne indikatoren gjenspeiler det ny-institusjonelle argumentet om isomorfi ved å rette søkelyset mot en organisasjons evne og vilje til å utøve isomorft press på andre organisasjoner, samt dens evne til å få gjennomslag for sin reguleringsmodell.

For å operasjonalisere "Spredningen av Tekstilrådets modell for CSR", vil jeg derfor utlede følgende spørsmål:

1. Fungerer CSC9000 som en modell for frivillig regulering av arbeidsforhold i andre sektorer?
2. Hvordan ser internasjonale aktører på Tekstilrådets modell for CSR?
3. Kan man finne igjen elementer fra denne modellen i andre, private reguleringsinitiativ?

3.3 Integrative prosesser: Nedad integrasjon

Integrasjon referer, ifølge Pattberg (2006), til en tosidig prosess. *Nedad integrasjon* måler om internasjonale normer og konvensjoner tas opp i nasjonal lovgivning som følge av press fra et privat reguleringsinitiativ. *Oppad integrasjon* viser hvordan normer fra et privat reguleringsinitiativ tas opp i nasjonal og internasjonal lovgivning (Pattberg 2006).

Et eksempel på hvordan *nedad integrasjon* utspiller seg, finner man ved å se på NGOen Forest Stewardship Council (FSC) og inkluderingen av kjente internasjonale konvensjoner i deres retningslinjer. FSC krever at alle stater som signerer deres prinsipperklæring "...plikter å respektere internasjonale konvensjoner som ILO, ITTA og Konvensjonen for biologisk mangfold" (Pattberg 2006:259, min oversettelse). Denne formen for integrasjon er, ifølge Pattberg, mest synlig i utviklingsland der hvor det eksisterende lovverket er mangelfullt og håndhevingen av dette ofte er svakt (ibid). I sammenheng med mitt fokus på arbeidsrettigheter og den kinesiske tekstilindustrien, vil indikatoren *nedad integrasjon* måle i hvilken grad Tekstilrådet arbeider for å integrere ILOs kjernekonvensjoner i kinesisk lovgivning, og hvilke resultater dette arbeidet eventuelt har hatt. I den sammenheng vil jeg vektlegge de to ILO-temaene *organisasjonsfrihet* og *tvangsarbeid* siden disse ikke er ratifisert av kinesiske myndigheter.

For å operasjonalisere spørsmålet om Tekstilrådets evne til *nedad integrasjon* av internasjonale konvensjoner og regler, kan derfor følgende spørsmål utledes:

1. I hvilken grad fremmer Tekstilrådet ILOs kjernekonvensjoner om tvangsarbeid og organiseringsfrihet ovenfor kinesiske myndigheter?

3.3.1 Oppad integrasjon

Den andre formen for integrasjon jeg vil se på er som nevnt integrasjon av det private reguleringsinitiativets *egne retningslinjer* i nasjonale lovverk. Det vil altså si en integrasjon av retningslinjer fra selskapsnivå "opp" til nasjonalt nivå. Denne indikatoren må belyses gjennom å se på forholdet mellom kinesiske myndigheter og Tekstilrådet.

I Pattbergs eksempel med FSC, trekkes det fram tre mulige mekanismer som kan gjenspeile *oppad integrasjon*, og som jeg vil relatere til min analyse av Tekstilrådet (Pattberg 2006). For det første handler det om man kan finne at nasjonale

myndigheter, både kinesiske og andre, *anerkjenner* Tekstilrådets CSR standard CSC9000. For det andre kan man observere *oppad integrasjon* gjennom å se på om kinesiske myndigheter, i større eller mindre grad, *integrerer* CSC9000 i det nasjonale lovverket, for å sikre ivaretagelsen av arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien (ibid). Den tredje formen for *oppad integrasjon* går på hvorvidt Tekstilrådet kan sies å ha innflytelse på nasjonal politikkutforming, og om rådet har bidratt til at nye aktører får delta i debatten rundt arbeidsforhold i Kina (ibid).

Tre spørsmål kan utledes for å operasjonalisere *oppad integrasjon* av arbeidsrettigheter i det kinesiske politiske system fra Tekstilrådet.

1. Er Tekstilrådet og CSC9000 støttet av kinesiske myndigheter?
2. Brukes CSC9000 som inspirasjon til politikkutforming nasjonalt av kinesiske myndigheter eller internasjonalt av andre lands myndigheter?

2.4 Datagrunnlaget

Studien jeg har lagt opp til krever empirisk materiale om Tekstilrådets virksomhet og påvirkning på den kinesiske tekstilindustrien både direkte gjennom selskaper og indirekte gjennom myndigheter og andre institusjoner i relasjon til den kinesiske tekstilindustrien. For å samle inn empirien, foretok jeg derfor en kort studietur til Beijing i Kina. Målet var å foreta intervjuer med nøkkelinformanter i tilknytning til Tekstilrådet og den kinesiske tekstilindustrien. Ved hjelp av professor Oluf Langhelle ved Universitetet i Stavanger, fikk jeg kontakt med professor Wang Gefei ved Beijing Institute of Fashion Technology (BIFT), som tilbød seg å formidle kontakt med noen kinesiske tekstilbedrifter. Som utvalgsriterie satt jeg *medlemsskap i foreningen "Responsible Supply Chain Association"*. Denne foreningen er sammensatt av tekstilbedrifter som samarbeider med Tekstilrådet rundt CSR, og skal derfor ha et godt kjennskap til organisasjonens arbeid. På grunn av begrenset tid ba jeg også om at intervjuene skulle finne sted i Beijing, noe som begrenset potensielle

intervjuobjekter ytterligere. Jeg hadde ingen annen forkunnskap om de selskapene jeg skulle besøke, men fikk en fyldig bedriftspresentasjon av samtlige da vi møttes.

Professor Wang Gefei og tolkene Toula og Sunny var alle svært imøtekomende og behjelpelige med kontakten med selskapene. Sammen fant vi tre selskap som svarte til mitt utvalgskriterie; Aimer, Topnew og White Collar. Alle er tilknyttet Tekstilrådets arbeid rundt CSR gjennom Responsible Supply Chain Association i tillegg til at to av dem (Aimer og Topnew) også var blant de ti deltakerne i Tekstilrådets pilotprosjekt for implementering av CSR-standarden CSC9000 i 2006. De tre selskapene er ulike med tanke på eierskap og markedsfokus. White Collar er privateid og produserer kun for det kinesiske markedet. Selskapets produksjon er rettet mot luksuskler og foregår på en fabrikk i sør-vest Kina hvor White Collar er en av flere aksjonærer. Råvarene (fokus på mink og annen pels) blir hovedsakelig importert fra Europa (Italia, Norge og Danmark) (White Collar 2009 [intervju]). Aimer er også et privateid selskap med fokus på undertøy. Produksjonen foregår i egne fabrikker i Beijing, i tillegg til at selskapet setter ut noe produksjon på anbud. Selskapet produserer både for eksport og salg i Kina (Aimer 2009 [intervju]). Det siste selskapet jeg besøkte, Topnew, er statseid. De er storprodusent av alle typer klær, med fokus på eksport. Produksjonen foregår i egne fabrikker og de leverer blant annet til den svenske klesgiganten Hennes & Mauritz (Topnew 2009 [intervju]).

I tillegg til å intervju representanter for de tre nevnte tekstilbedriftene, fikk jeg møte sjefen for forskning og utvikling fra Tekstilrådets kontor for samfunnsansvar; Xiaohui Liang og visepresidenten ved BIFT; Jun Ning. Resultatet av datainnsamlingen i Beijing ble altså fem intervjuer; tre med kinesiske tekstilselskaper, ett med Tekstilrådet og ett med utdanningsinstitusjonen Beijing Institute of Fashion Technology (BIFT) som driver med forskning og undervisning i tekstilfag og bedriftsledelse.

Mine nøkkelinformanter i Kina var:

- Jun Ning, Vice President, Beijing Institute of Fashion Technology (BIFT)
- Xiaohui Liang, Chief Officer of Research and Development i Tekstilrådet

- Jordan Dong, CEO, White Collar inc.
- Zu Zhen, Head of Human Resources, Topnew Industries
- Head of Labor Union, Aimer inc.

I tillegg til innsamlingen av datamateriale i Kina, intervjuet jeg Kristin Holter, leder for Initiativ for Etisk Handel (IEH) i Norge. IEH er et ressurscenter for samfunnsansvar i leverandørkjeden, og har i den forbindelse kontakt med Tekstilrådet. I forkant av studieturen til Kina, deltok jeg også på et foredrag om Tekstilrådet og CSR i den kinesiske tekstilindustrien. Dette foredraget ble avholdt av Liang Xiaohui (Chief R&D Officer i Tekstilrådet) og Yan Yan (Lederen for Tekstilrådet). Sammen med relevante dokumenter og rapporter, fra Tekstilrådet, ILO, kinesiske myndigheter (lovdokumenter) og internasjonale NGOer, utgjør dette datagrunnlaget for min analyse.

Datagrunnlaget kunne vært bredere. Jeg fikk tilgang til ekstensiv forskning rundt CSR i den kinesiske tekstilindustrien under mitt besøk hos BIFT i Beijing, men kunne ikke gjøre bruk av dette da det kun var tilgjengelig på kinesisk. På tross av at det empiriske grunnlaget kunne vært større, mener jeg at den empirien jeg har klart å fremskaffe kan lede fram til en meningsfull analyse av Tekstilrådets påvirkning på spredningen av arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien. Ved å begrense antall nøkkelinformanter i Kina har jeg også kunnet gå mer i dybden under datainnsamlingen enn det som ville vært mulig dersom jeg økte antallet informanter. Jeg vil bruke det neste kapitlet på å gjennomgå de viktigste metodiske utfordringene jeg møter før jeg går over på empiri og analyse.

4.0 METODISKE UTFORDRINGER

I dette kapittelet vil jeg se på muligheter og begrensninger knyttet til forskningsoppleggets metodiske utfordringer. Jeg vil foreta en kritisk evaluering av forskningsdesignets styrker og svakheter med hensyn til validitet og reliabilitet.

Å studere Tekstilrådets påvirkning på den kinesiske tekstilindustrien er såvidt meg bekjent en uprøvet vitenskapelig øvelse. Denne studien har derfor et eksplorerende preg og drar nytte av flere forskjellige typer kilder, fortrinnsvis intervjuer og dokumenter. Den mest nærliggende samfunnsvitenskapelige studiemetoden for å undersøke kognitive og integrative prosesser rundt ett privat reguleringsinitiativ vil være casestudiet. Dette fordi jeg utfører en analyse indikatorer som har blitt utviklet og benyttet innenfor denne metoden før, og at jeg foretar et dybdestudie av en enkelt organisasjon. I kraft av at jeg benytter meg av Pattbergs indikatorer for å måle disse prosessene, er det nærliggende å omtale studiet som et teoritestende casestudie (Andersen 1997). Målet med å foreta en slik studie er å undersøke relevansen av å inkludere kognitive og integrative prosesser i effektanalyser av private reguleringsinitiativ. Dette vil jeg gjøre ved å teste indikatorenes relevans på et annet case enn det tidligere er blitt gjort. Bruken av ny-institusjonell teori er ment å tydeliggjøre den underliggende argumentasjonen for indikatorene.

Yin (2003) påpeker at behovet for et casestudie trer fram når man skal forske på komplekse, samtidige sosiale fenomen som ikke kan manipuleres til å passe inn i et eksperiment. Han definerer case studiet som:

"...an empirical inquiry that investigates a contemporary phenomenon within its real-life context, especially when the boundaries between phenomenon and context are not clearly evident."

- Yin (2003:13)

Mitt forskningsdesign har flere av kjennetegnene i Yins definisjon. Kognitive og integrative prosesser kan sies å være et diffust sosialt fenomen, og det vil derfor være nødvendig å ha spesielt fokus på validiteten til mine innsamlede data.

Med et utvalgt teoretisk rammeverk følger visse begrensninger. Datainnsamlingen preges av en a-priori operasjonalisering, som legger føringer på hvilke data som oppfattes som mer relevante enn andre. Allison (gjengitt i Andersen 1997:70) vektlegger rollen de "konseptuelle linser" forskeren ser data gjennom, som førende for hva som blir oppfattet som relevant og irrelevant informasjon. Teorien kan derfor bidra til å systematisere og konkretisere empirien, men kan også virke begrensende i form av at den dikterer hvilke data som er relevante. Med dette for øyet, er det sentralt å trekke på innspill fra "forankret teori" (grounded theory) som vektlegger at datainnsamlingen må få styre teorien og ikke omvendt. Dette vil ikke innebære et ideal om forutsetningsløshet, men snarere at jeg i prosessen med å samle inn data har et bredere fokus enn det teorien strengt tatt forutsetter (Andersen 1997).

4.1 Tekstilrådet som kritisk case

For å utføre et teoritestende eller teoriutviklende casestudie benytter forskere seg ofte av metoden som går under betegnelsen "kritisk case". Her forsøker forskeren å teste en tidligere framsatt teori ved å overføre dens forutsetninger på et annet case enn det har blitt gjort tidligere (ibid.). Kriteriet for at testen skal betegnes som "kritisk", er at caset velges ut på bakgrunn av dets viktige strategiske betydning for teorien (Yin 2003). Teoritestning gjennom bruken av et kritisk case tilsier at teorien testes på et forskningsobjekt som kan bidra til å bekrefte, utfordre eller utvide teorien (ibid.). Valget av Tekstilrådet som kritisk case kan begrunnes på flere måter. Først og fremst ansees Kina for å være et "høyrisikoland" å engasjere seg i for europeiske tekstilimportører på grunn av svak ivaretagelse av arbeidsrettigheter (Barrientos&Howell 2006, Hillestad intervju med CSR ansvarlig i Gresvig 03.10.08). I

tillegg kan det, med belegg i annen forskning, påstås at Kina i mange sammenhenger har utvist sterk skepsis mot former for regulering som antas å påvirke konkurranseevnen til landets næringsliv på det globale markedet (Lin 2006). Dette illustreres også av at landet, som nevnt tidligere, kun har ratifisert to av ILOs fire kjernekonvensjoner (ILO 2009). Det internasjonale fokuset på arbeidsrettigheter i landet er stort, men oppfattes likefullt som et vanskelig tema å diskutere gjennom politiske kanaler. Som verdens største produsent av tekstiler, og den desidert største eksportør av tekstilvarer til Europa utgjør landets tekstilbransje en viktig, men ekstremt omfattende sektor når det kommer til spredningen av arbeidsrettigheter. Når man i tillegg tar i betraktning myndighetenes sterke restriksjoner på sivilsamfunnet, ytringsfriheten og internasjonale menneskerettighetsorganisasjoner, står den kinesiske tekstilindustrien fram som en "kritisk case" for å teste relevansen av Pattbergs indikatorer i analyser av private reguleringsinitiativ. I denne sammenheng må det legges til at mitt forskningsprosjekt ikke kun er teoretisk relevant. Effekten av private reguleringsinitiativ i et land som Kina, som utgjør en av verdens største leverandører av forbruksvarer, er også viktig i global sammenheng. Svak håndheving av arbeidslovgivning i landet gjør at andre kanaler for påvirkning av næringslivets ivaretagelse av arbeidsrettigheter er nødvendig. Ved å undersøke Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien, går min forskning dermed helt inn i kjernen på spørsmålet om effekten av private reguleringsinitiativs alternative tilnærming til regulative vakum.

4.2 Triangulering

Bruken av flere ulike typer kilder styrker ifølge Yin (2003) kvaliteten på et casestudie. Kildematerialet til denne oppgaven består som tidligere nevnt av intervjuer og

dokumenter.⁸ Datatriangulering av disse kildene, sikrer det vitenskapelige fundamentet (Yin 2003).

Med tanke på triangulering har ett av de sentrale elementene for min forskning, nettopp vært å basere analysen på informasjon fra både Beijing Institute of Fashion Technology (BIFT), selskaper i den kinesiske tekstilindustrien, Internasjonale organisasjoner, samt kilder i direkte tilknytning til Tekstilrådet. Det korte feltarbeidet har også gitt førstehåndsintrykk rundt arbeidet til Tekstilrådet.

Triangulering handler ikke kun om å samle inn flere typer kilder, men kan også innebære at forskeren ser det innsamlede datamaterialet fra flere teoretiske perspektiv. Jeg benytter meg som nevnt av to relevante statsvitenskapelige teorier (transformative perspektiver i organisasjonsteorien og ny-institusjonell teori) for å systematisere og analysere data, og mener at disse bidrar med nyttige perspektiver på mine data.

4.3 Validitet

Å sikre god reliabilitet og validitet er de største metodiske utfordringene i ethvert forskningsprosjekt. Debatten rundt casestudiets verdi som forskningsmetode, bunner gjerne i oppfatninger om at det ikke er tilfredsstillende muligheter til å sikre informasjonens kvalitet med hensyn til disse to aspektene (Andersen 1997). Jeg vil, uten å ta direkte stilling til denne debatten, først drøfte validiteten rundt min forskning med basis i Yins (2003) tredeling: *begrepsvaliditet*, *intern validitet* og *ekstern validitet*, før jeg tar for meg reliabiliteten.

⁸ Med "dokumenter" mener jeg alle typer skriftlige kilder som har relevans for forskningsopplegget (kan også avgrenses til *documentation* og *archival records* (Yin 2003:86).)

4.3.1 Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet går ut på å "etablere korrekte operasjonaliserte mål for konseptene som blir studert" (Yin 2003:34, min oversettelse). Relatert til denne oppgaven vil det være viktig å drøfte begrepsvaliditet med hensyn til bruken av kognitive og integrative prosesser som operasjonaliserte mål på Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien.

Indikatorene for kognitive og integrative prosesser⁹; "Produksjon og spredning av kunnskap", "Tilby en plattform for organisasjonslæring", "Bidra til deliberativ problemløsning", "Spredning av CSR-modellen", "Nedad integrasjon" og "Oppad integrasjon", er som nevnt i kapittel 1, utarbeidet og utprøvet i et tidligere forskningsarbeid av Phillip Pattberg (2006). I dette arbeidet ble indikatorene benyttet for å måle to private reguleringsinitiativs bidrag til regulering av miljøansvar: Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) og Forest Stewardship Council (FSC). Bruken av de "myke" indikatorene illustrerte i det tilfellet hvordan fokus på kunnskapsbygging og normspredning var nødvendig for å danne et helhetlig bilde av initiativenes bidrag til å tette det regulative vakumet innenfor selskapers samfunnsansvar (ibid).

Er myke indikatorer egnet til å se på Tekstilrådet og spredning av arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien? Noe av styrken ved å benytte tidligere utprøvede indikatorer er nettopp at man kan vise til et tidligere forskningsarbeid for å underbygge validiteten til disse. Ettersom forskningsobjekt og operasjonalisering nødvendigvis er forskjellig fra det forskningsprosjektet hvor indikatorene opprinnelig ble brukt, tilsier det at man likevel kan stå ovenfor utfordringer med hensyn til begrepsvaliditet. Jeg vil derfor kort ta for meg hvordan indikatorene er relevante som operasjonaliserte mål på spredning av arbeidsrettigheter.

⁹ Også omtalt som "myke" indikatorer

Den første indikatoren, *Produksjon og spredning av kunnskap*, ligger tett opptil den tradisjonelle "harde" indikatoren "innhold". Innholdsindikatoren ser på det private reguleringsinitiativets CSR-standard, og hvorvidt denne reflekterer internasjonale konvensjoner, mens "produksjon og spredning av kunnskap" måler evne til å produsere egen kunnskap rundt en diskurs og videreformidle denne. Begge indikatorene vil berøre innholdet av Tekstilrådets CSR-strategi og derfor til en viss grad overlappe hverandre.

Den andre kognitive indikatoren, "Tilby en plattform for organisasjonslæring", gir meg en mulighet til å undersøke innholdet av en potensielt viktig formidlingskanal for arbeidsrettigheter som Tekstilrådet kan gjøre bruk av. Å undersøke innholdet i slike plattformer er relevant for å se hvorvidt dette kunnskapsformidling kan være en effektiv måte å spre arbeidsrettigheter på.

Den tredje kognitive indikatoren, "Bidra til deliberativ problemløsning", fokuserer på Tekstilrådets rolle som mekler i spørsmål rundt arbeidsrettigheter. Siden arbeidsrettigheter ofte er et sensitivt tema for selskaper, vil det være viktig for et privat reguleringsinitiativ å kunne bistå med dialog rundt disse temaene på en måte som bygger tillit. Denne indikatoren kan i noen tilfeller overlappe med "Tilby en plattform for organisasjonslæring" da man kan se for seg at deliberativ problemløsning kan forekomme i de fora som er opprettet for kommunikasjon mellom Tekstilrådet og tekstilbedrifter. Å vektlegge deliberativ problemløsning som en egen indikator, er likevel viktig av hensyn til å fokusere eksplisitt på Tekstilrådets evne til å skape en dialog, ikke kun framstå som distributører av et regelverk.

Den fjerde kognitive indikatoren, "Spredning av CSR modellen" ser eksplisitt på oppfatningen av Tekstilrådets arbeid rundt spredning av arbeidsrettigheter utover den kinesiske tekstilindustrien. Dette er et viktig element for å undersøke om Tekstilrådets CSR-strategi anerkjennes av internasjonale aktører i tilknytning til den kinesiske tekstilindustrien. Disse aktørene kan bidra til å styrke Tekstilrådets

troverdighet ovenfor vestlige tekstilimportører som sitter "på toppen" av de globale verdikjedene og gjerne har leverandører i Kina.

De integrative indikatorene er viktig for å undersøke hvilke effekter (om noen) Tekstilrådets fokus på arbeidsrettigheter kan ha på tradisjonell offentlig regulering av arbeidsrettigheter. "Nedad integrasjon" reflekterer Tekstilrådets evne og vilje til å presse nasjonale myndigheter til å inkludere internasjonale normer og konvensjoner rundt arbeidsrettigheter i det nasjonale lovverket. "Oppad integrasjon" ser på hvorvidt Tekstilrådets CSR-standard tas opp av kinesiske myndigheter i utformingen av lovgivning rundt arbeidsrettigheter. Ved å inkludere disse to indikatorene vil jeg kunne drøfte Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter gjennom påvirkning på tradisjonell offentlig regulering, og dermed kunne si noe om en side ved det private reguleringsinitiativets arbeid som ikke avdekkes gjennom de tradisjonelle "harde indikatorene" i tradisjonelle effektanalyser.

Som samfunnsforsker mener jeg det er viktig å være ydmyk når man diskuterer egen evne til å operasjonalisere konsepter som kan framstå som diffuse og komplekse. Jeg velger derfor å påpeke at det kan diskuteres om de spørsmålene jeg har utledet i kapittel 3.2 og 3.3 er valide som operasjonalisering av indikatorene for kognitive og integrative prosesser. Det er selvfølgelig mulig at noen av spørsmålene kunne vært formulert annerledes, eller at noen spørsmål kanskje er overflødige. Ved å støtte meg på Pattbergs arbeid fra 2006, og utifra min forståelse av indikatorene vil de, etter min mening, likevel fungere som hensiktsmessige operasjonaliseringer av indikatorene for kognitive og integrative prosesser. De danner dermed grunnlaget for arbeidet med innsamling og bearbeidelse av data slik at jeg forhåpentligvis kan produsere en meningsfull analyse.

4.3.2 Intern validitet

Intern validitet går ut på å sikre at vitenskapelige funn ikke er resultat av spuriøse effekter eller kan forklares ved andre variabler. Innenfor ikke-eksperimentelle studier er det umulig å bevise at *alle* forklaringsvariabler er redegjort for i kausalsammenhengen. Det er derimot mulig å sannsynliggjøre at denne sammenhengen eksisterer (Yin 2003).

Denne oppgaven undersøker kausalsammenhengen mellom kognitive og integrative prosesser igangsatt av Tekstilrådet på den ene siden, og spredningen av arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien på den andre. Det er mulig å tenke seg en rekke spuriøse effekter som kan påvirke en slik kausalsammenheng. Jeg vil nøye meg med å ta for meg to av disse. Den mest nærliggende vil være at kinesiske tekstilselskaper i økende grad utsettes for press fra europeiske og amerikanske tekstilimportører som vil sikre seg mot skandaleoppslag i vestlige medier rundt brudd på elementære arbeidsrettigheter i sin verdikjede.¹⁰ Det er derfor sannsynlig at mange eksportrettede kinesiske tekstilselskaper derfor legger opp til en styrking av arbeidsrettigheter i sitt selskap som følge av dette presset, og at Tekstilrådets kunnskapsbygging rundt dette temaet dermed framstår som ”gammelt nytt”.

For å imøtekomme en slik spuriøs effekt, har jeg vektlagt to elementer i datainnsamlingen. For det første har jeg sørget for at en av mine nøkkelinformanter i Kina representerer et tekstilselskap som ikke er eksportrettet (White Collar). For det andre har jeg under intervjuene med de eksportrettede tekstilselskapene Aimer og TopNew vektlagt å avklare motivasjonen bak deres arbeid med CSR, og når dette arbeidet startet. Dette gir meg muligheten til å undersøke på hvilket tidspunkt Tekstilrådets eventuelle påvirkning gjorde seg gjeldende.

¹⁰ Se kapittel 2.3.1

4.3.3 Ekstern validitet

Den tredje typen validitet tar for seg problemet om *generaliserbarhet*. Kan mine funn, (rundt spredningen av arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser), bevise at dette vil skje også utenfor den settingen jeg undersøker det i (Tekstilrådet og den kinesiske tekstilindustrien)? Denne typen spørsmål er de største barrierene for forskere som ønsker å gjennomføre casestudier, da generaliserbarheten til denne typen studier med få enheter, i mange tilfeller må sies å være lav (Andersen 1997, Yin 2003). På tross av at jeg ikke kommer fram til statistisk signifikante funn, vil jeg gjennom mine funn kunne indikere relevansen av Pattbergs rammeverk på et nytt empirisk felt og med det gi et bredere grunnlag for å vurdere relevansen av kognitive og integrative prosesser i analyser av private reguleringsinitiativ generelt.

4.4 Reliabilitet

At noe er reliabelt, vil si at det er til å stole på. I forskningen overfører man reliabilitet til å bety at dataene man benytter seg av i et prosjekt er til å stole på; at de er korrekte. Dette er viktig for at den vitenskapelige analysen skal gi betydning. Å sikre god reliabilitet kan gjøres ved å dokumentere datainnsamlingsprosessen på en slik måte at det er mulig for en annen forsker å gjennomføre den samme studien og komme fram til samme resultat (Andersen 1997).

Jeg har forsøkt å sikre reliabiliteten i mitt forskningsopplegg gjennom å gjøre alle mine kilder tilgjengelige gjennom referanser i litteraturlisten. Intervjuene som ble gjort i Beijing i perioden 21.02.09 til 06.03.09 er, med informantenes samtykke, tatt opp og kan dermed danne grunnlaget for en ny analyse.¹¹ Hensynet til personvern tilsier likevel at man ved gjenbruk av intervjuer vil måtte hente inn samtykke fra informantene på nytt. Jeg vil i de følgende avsnittene fokusere på intervjuene jeg

¹¹ Unntaket er intervjuet med professor Jun Ning ved BIFT som det ikke ble gjort opptak av.

gjorde i Beijing, og fokusere spesielt på utfordringer med hensyn til intervjudataenes reliabilitet.

4.4.1 Intervju som metode for datainnsamling

Nøkkelinformanter kan bidra med informasjon som ikke kan samles inn på andre måter enn gjennom intervju. Problemet med muntlige data er at de kan være upålitelige på grunn av dårlig hukommelse, egne interesser, subjektive tolkninger eller språklige formuleringer (Yin 2003).

Tre av de intervjuene jeg foretok i Kina ble utført med tolk. Dette kan i seg selv representere en feilkilde og dermed svekke reliabiliteten til data. Mine tolker (Sunny, Toula og Wang Gefei) arbeidet selv ved Beijing Institute of Fashion Technology (BIFT) som vitenskapelig ansatte. Erfaringen de hadde fra tekstilindustrien kan medføre to ting. Først kan det innebære at de fortolket mine spørsmål innenfor sjargongen som er vanlig å bruke i den kinesiske tekstilindustrien slik at mine spørsmål ville fremstå som sosialt og kulturellt passende. Dette kan ha ledet til en omformulering av mine spørsmål og informantens svar som jeg ikke hadde kontroll over, eller ikke er klar over. Det er nærliggende å tenke seg at den eller de som tolket kunne oppfatte at en viss omformulering var nødvendig for å glatte over språklige fallgruver som spørsmålet innebar på kinesisk.

For det andre kan tolkens subjektive oppfatning av intervjutemaet blandes sammen med informantens budskap. Mine tolkers tilknytning til BIFT og dermed indirekte til tekstilindustrien, kan være problematisk i denne sammenheng. Tolkene kan ha hatt et ønske om at tekstilindustrien skulle framstå i et positivt lys med tanke på betente spørsmål rundt for eksempel arbeidsrettigheter. Basert på de svarene jeg fikk, er det lite som tyder på det siste, men det har uansett lagt en begrensning på hvor langt jeg kan gå i å trekke konklusjoner basert på intervjudataene. Dette var likevel en begrensning jeg foretrakk framfor å benytte meg av tolker som ikke kjente feltet, og

dermed ikke ville kunne bistå meg i å organisere intervjuene og forstå konteksten rundt den kinesiske tekstilindustrien.

4.4.2 Betydningen av kulturforskjeller i intervjusituasjonen

Den kinesiske kulturelle konteksten la implisitt noen føringer på hvilke spørsmål som kunne stilles under intervjuene. Shenkar og Ronen (1987) trekker frem betydningen av konfusianismen i kinesiske kulturelle tradisjoner og verdier, og peker på hvordan dette utgjør grunnlaget for sosiale normer og koder. Innenfor konfusianismen er begreper som *harmoni*, *hierarki*, *utvikling av moralsk potensial* og *kollektive/familiære bånd* spesielt relevante i mellommenneskelig samhandling. I praksis vil dette si at høflighet og følelsesmessig distanse er sentralt i kommunikasjonsmønstre, og derfor også i intervjusituasjoner (Shenkar og Ronen 1987). Kombinert med selskapenes egeninteresse av både å framstille (en ofte kritisert) tekstilindustri i et godt lys, samt selv å framstå som "moralske" aktører tilsier dette at både spørsmål og svar ble tilpasset kulturelle og sosiale normer.

I to av de tre intervjusituasjonene hvor det var nødvendig med bruk av tolk (hos Aimer og Topnew) var det tydelig at den kulturelle, språklige og sosiale konteksten la føringer på mine spørsmål og de svarene jeg fikk. Her måtte jeg ved flere anledninger omformulere noen av mine spørsmål slik at tolken kunne finne en passende oversettelse. Dette gjaldt spesielt hypotetiske spørsmål, som f.eks. "Hvilke konsekvenser ville det ha for selskapet dersom selskapet skulle få avdekket brudd på CSC9000 i re-evalueringen som Tekstilrådet foretar?". Slike spørsmål (eller oversettelsen) ble ofte mistolket av informanten til å hentyde et inntrykk av at det faktisk forekom slike brudd hos selskapet. Dette kan også ha skyldes tolkens manglende evne til å oversette fra engelsk til kinesisk, noe jeg ikke hadde mulighet til å verifisere.

I det tredje intervjuet med tolk (hos BIFT), var spørsmålene i utgangspunktet annerledes formulert enn hos selskapene. Intervjuet ble i tillegg mindre "personlig" siden spørsmålene dreide seg rundt et eksternt fenomen (tekstilindustrien) og ikke informantens egen arbeidsplass. Dette førte til at spørsmål rundt arbeidsrettigheter i tekstilindustrien lettere kunne formuleres. Likefullt er det viktig å ta i betraktning at også her hadde informanten en tett tilknytning til den kinesiske tekstilindustrien, og derfor kunne ha interesse av å framstille denne i et godt lys.

Som besøkende student fra Norge er det mulig at jeg både tråkket over grenser for det sosialt aksepterte, og at dette ble sett på med forståelse. Balansegangen mellom å stille kulturellt og sosialt passende spørsmål som likevel ikke mister sin akademiske relevans er noe jeg forsøkte å mestre i intervjusituasjonene og forbedre ettersom jeg fullførte intervjuene. I de situasjonene hvor det ble brukt tolk er det vanskelig å si om jeg lyktes fullt ut, mens i de situasjonene hvor intervjuet foregikk på engelsk (White Collar og Tekstilrådet) kan manglende kulturell og sosial kunnskap kompenseres gjennom dialog, og spørsmål (spesielt hypotetiske) forklares.

4.5 Oppsummering

Jeg har valgt å teste relevansen av Pattbergs indikatorer for kognitive og integrative prosesser på Tekstilrådet og den kinesiske tekstilindustrien av to grunner. For det første fordi dette bidrar til ny kunnskap rundt private reguleringsinitiativs evne til å imøtekomme regulative vakum. For det andre utgjør Tekstilrådet og den kinesiske tekstilindustrien etter min mening et "kritisk case" for teorien. Det siste tilsier at eventuelle funn rundt spredning av arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser, vil styrke relevansen av disse indikatorene.

I det foregående kapitlet har jeg tatt for meg metodiske utfordringer som et slikt forskningsarbeid fører med seg. Jeg har fokusert på metodevalg, validitet og

reliabilitet gjennom å drøfte operasjonaliseringen av mine indikatorer, og utfordringer ved bruk av data fra intervjuer.

Valget av casestudie som metode for å belyse min problemstilling falt seg naturlig da en vestentlig del av hensikten med oppgaven er å teste relevansen av et sett indikatorer som ble utviklet og benyttet i et casestudie¹², og fordi jeg har få enheter. Indikatorene som jeg også har videreført til dette studiet har latt seg integrere og operasjonalisere på en ryddig måte. Jeg har etter beste evne, og med Pattbergs artikkel fra 2006 som utgangspunkt, operasjonalisert indikatorene for kognitive og integrative prosesser ved å utlede et eller flere spørsmål til hver av disse. Disse spørsmålene har jeg så benyttet for å systematisere innsamlingen og arbeidet med data.

Med hensyn til **intern validitet** har jeg redegjort for en sannsynlig spuriøs effekt i årsakssammenhengen mellom kognitive og integrative prosesser og arbeidsrettigheter. Det begrensede omfanget av data som undersøkelsen hviler på tilsier at eventuelle funn jeg gjør som tyder på en slik årsakssammenheng ikke vil kunne danne grunnlaget for en generell årsakssammenheng, noe som tilsier at den **eksterne validiteten** eller generaliserbarheten, vil være relativt lav. Målet med studien er likevel ikke å bevise eller avkrefte en universell årsakssammenheng, men snarere drøfte hvor hensiktsmessig det er å inkludere kognitive og integrative prosesser i effektanalyser av private reguleringsinitiativ. Jeg mener at kombinasjonen av nøkkelinformanter i Kina og Norge, samt tilgjengelige dokumenter (årsrapporter, og forskningsrapporter) bidrar til at studien hviler på et forsvarlig datagrunnlag. Dette forutsetter uansett at jeg har **reliable** data tilgjengelig. Mye av datainnsamlingen har foregått gjennom intervjuer i Beijing, og bruken av tolk har derfor ved de fleste tilfellene vært nødvendig. Dette kan representere en mulig feilkilde og begrenser derfor omfanget av slutningene jeg kan trekke. Erfaringen jeg gjorde med tolkene og deres tilknytning til den kinesiske tekstilindustrien tilsier likevel at dette var å

¹² Se Pattberg (2006)

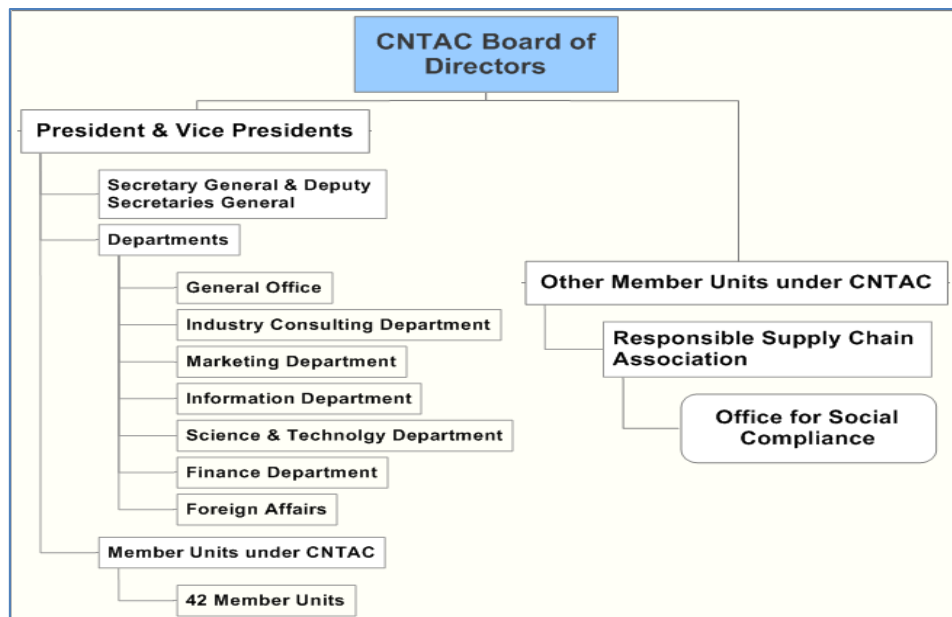
foretrekke da utbyttet av min studiereise hadde vært betydelig magrere uten deres hjelp, og andre forsøk på innhenting av andre typer data ofte strandet som følge av språkforskjeller.

5.0 EMPIRI OG ANALYSE: Tekstilrådet og samfunnsansvar i følge de harde indikatorene

Jeg har innledningsvis kategorisert Tekstilrådet som en bransjeorganisasjon for den kinesiske tekstilindustrien. Dette kapitlet vil ta nærmere for seg tekstilrådet og deres CSR-strategi. Andre del av kapitlet analyserer denne CSR-strategien langs de tradisjonelle harde indikatorene "Innhold", "Håndheving", "Dekning" og "Resultat", som vanligvis benyttes i effektanalyser av private reguleringsinitiativ. Dette bidrar til å danne et mest mulig komplett bilde av Tekstilrådet før de kognitive og integrative prosessene drøftes i kapittel 6.

5.1 Tekstilrådet og CSR-standarden CSC9000

Tekstilrådet består av ni departementer med tilsammen 42 enheter (Member Units). Organisasjonen har tidligere vært en del av den kinesiske sentraladministrasjonen, men ble som følge av økonomiske reformer på slutten av 1990-tallet, fristilt og har således ikke noen formell administrativ makt. Den fungerer i dag først og fremst som en "service provider" og tilbyr i den sammenheng industrirelaterte strategier til den kinesiske tekstilindustrien (Liang 2009 [intervju]). Organisasjonen som helhet har rundt 1000 ansatte som arbeider innenfor organisasjonens departementer med en rekke ulike problemstillinger og tema som berører tekstilindustrien (se figur 3 under)



Figur 3 (CNTAC 2007)¹³

Denne oppgaven tar utgangspunkt i den enheten i Tekstilrådet som betegnes som "Office for Social Compliance" (OSC). OSC er den administrative delen av medlemsforeningen Responsible Supply Chain Association (RSCA) og har ansvaret for å iverksette strategivedtak innenfor temaet selskapers samfunnsansvar (CSR), som tas av styret i RSCA og i den sentrale ledelsen hos Tekstilrådet. Alle selskaper som er tilknyttet den kinesiske tekstilindustrien kan bli medlem av RSCA, og således bidra til å påvirke CSR-strategien som Tekstilrådet ønsker å implementere gjennom OSC. Kontoret har mellom 10 og 20 ansatte, alt ettersom man inkluderer de eksterne ekspertene som kontoret benytter i implementeringen av CSR-strategien blant selskapene. Tekstilrådet, og OSC ligger sentralt i Beijing, vegg i vegg med det kinesiske handelsdepartementet, noe som gjenspeiler organisasjonens tidligere rolle som statlig organ (Responsible Supply Chain Association 2009, Liang 2009 [intervju]). Kontorets plassering kan i seg selv være en indikasjon på en sterk tilknytning til kinesiske myndigheter, noe jeg vil komme tilbake til i kapittel 6.2.1.

¹³ CNTAC = Chinese National Textile and Apparel Council alias "Tekstilrådet"

Siden ansvaret for utvikling og implementering av Tekstilrådets CSR-strategi er lagt til OSC tok jeg kontakt med dette kontoret for å få svar på mine spørsmål rundt Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien. Jeg ble tatt i mot av deres sjef for forskning og utvikling (R&D Chief Officer), Dr. Xiaohui Liang som jeg intervjuet den 3.mars 2009. I tillegg til å svare på mine spørsmål, ga han meg et overblikk over organiseringen av Tekstilrådet som hadde vært vanskelig å finne ut av på forhånd.

28. mars 2006 var den offisielle lanseringsdatoen for Tekstilrådets CSR-standard: CSC9000. Tekstilrådets kontor for samfunnsansvar (OSC), ble satt til å administrere standarden som er beregnet på den kinesiske tekstilindustrien og har til hensikt å identifisere og håndtere selskapers utfordringer rundt etiske og miljørelaterte utfordringer, deriblant arbeidsrettigheter. CSC9000 omtales som et "management system" for CSR som er basert på kinesisk lov, internasjonalt anerkjente standarder rundt CSR (f.eks. FNs normer for multinasjonale selskaper, FNs Global Compact o.l.) og internasjonale konvensjoner (FN og ILO konvensjoner) (CSC9000T 2005). Den er spesielt tilpasset den kinesiske tekstilindustrien, men har i tillegg fokus på hele den globale leverandørkjeden:

"..we think that CSR should be dealt with from a supply chain perspective not just in the factories. This ideology is welcome by many stakeholders in the Chinese textile industry.."

- Xiaohui Liang (2009 [intervju])

I forbindelse med lanseringen av CSC9000, iverksatte Tekstilrådet et pilotprosjekt i den kinesiske tekstilindustrien. 10 større tekstilprodusenter ble plukket ut til å implementere standarden i sine virksomheter før den ble tilgjengelig for resten av industrien (CNTAC 2007).

Etter avviklingen av pilotprosjektet i 2007, har Tekstilrådet satt i gang en mer omfattende lansering av CSC9000. I denne runden, som ennå ikke er avviklet (per juni 2009), har Tekstilrådet som mål å implementere CSC9000 i 100 store bedrifter og

1000 små og mellomstore bedrifter (SMB) ¹⁴ fordelt på 10 industriområder (clusters). Dette ble døpt 10+100+1000 prosjektet (Liang 2009 [intervju]). Implementeringen gjennomføres i tre steg. (Pre)Evaluering – Trening – Re-evaluering (CNTAC 2007). På grunn av sin begrensede kapasitet, bistår Tekstilrådet kun de store bedriftene (100-nivået) i implementeringen av standarden. Her går eksperter fra OSC inn i selskapet og ser hva som bør forbedres og hvordan. SMB (1000-nivået) får tilbud om generell trening som foretas i større grupper.

5.1.1 Evaluering, Trening og Re-evaluering

Det første steget i implementeringen av CSC9000 er en evaluering for å avdekke svakheter i selskapets organisasjonsstruktur og ledelsessystem som som ikke er i tråd med standardens prinsipper og retningslinjer. Denne evalueringen kan utføres av selskapet selv (selv-evaluering), eller i samarbeid med eksperter fra Tekstilrådet. Selv-evaluering blir oftest benyttet, da Tekstilrådet som nevnt har begrensede ressurser og derfor fokuserer disse på større bedrifter (CNTAC 2007).

Steg to er trening. I likhet med evalueringen, bistår Tekstilrådet store bedrifter (100-nivået) med individuell trening hos fabrikken. For SMB tilbys det en mer generell trening i større grupper. Bedriftsledelsen og representanter for de ansatte kurses både i hvordan analysere bedriftens "CSR-performance", og deretter i etableringen av "CSC9000 management system" (CNTAC 2007). Etter treningen kommer en periode på to måneder hvor selskapet skal iverksette tiltak som trengs for at selskapet skal overholde CSC9000. Etter disse to månedene kan man søke om en re-evaluering for å få en ekspert (utnevnt av Tekstilrådet) til å evaluere resultatene, og eventuelt komme med nye forslag til forbedringer (ibid). Selskapenes forbedringer blir evaluert etter fire kategorier, som viser om de har satt i gang tiltak, og om det har gitt resultater¹⁵

¹⁴ Terskelen mellom store bedrifter og SMB settes etter antallet ansatte og størrelsen på omsetningen. En bedrift blir definert som SME dersom den har færre enn 500 ansatte og mindre enn 20 mill. RMB i omsetning (ca. 20 mill.NOK) (Liang 2009 [intervju])

¹⁵ Se tekstboks

(CNTAC 2007:38). Uavhengig av hvordan selskapet skårer på de ulike indikatorene får de utlevert en bekreftelse, eller sertifikat, på at de er underveis i implementeringen

1. **Improved:** The problem has already been improved with clear results
2. **Action taken:** Improvement measures have been taken but results have not been identified
3. **Not handled:** No measure is taken and problem remains
4. **Problem disputed:** the enterprise doubts whether it is a legitimate problem or has other reasonable explanation for the problem.

(CNTAC 2005:6)

av CSC9000. Dette skulle ved første øyekast indikere at CSC9000 er et sertifiseringsinitiativ. Dette er likevel ikke tilfellet da sertifikatet ikke blir fratatt de selskapene som ikke lykkes med implementeringen, noe som er hovedkriteriet for et sertifiseringsinitiativ (Utting 2000). Tekstilrådet fokuserer heller på å peke på områder hvor selskapet kan forbedre sine resultater, for deretter å veilede dem i hvordan man kan gjøre dette. Det er vanskelig å plassere Tekstilrådet i en av kategoriene for privat regulering som jeg

nevnte innledningsvis (selvregulering, co-regulering og sertifiseringsinitiativ). Basert på at tekstilselskapene selv er med på å utforme CSR-strategien gjennom medlemsskap i RSCA, og at Tekstilrådet samtidig er en autonom organisasjon som bidrar med industrirelaterte strategier til tekstilindustrien (som f.eks. standardisering av fargebruk), gjør det mest naturlig å se på initiativet som en blanding av *selvregulering* og *co-regulering*. Selvregulering fordi selskapene selv er med å bestemme hva CSR-standard skal inneholde, og *co-regulering* fordi flere organisasjoner, både profitt (selskapene) og non-profitt (Tekstilrådet) er involvert i implementeringen og av standarden og verifiseringen i etterkant. Xiaohui Liang (lederen for forskning og utvikling av CSR-standard "CSC9000" i Tekstilrådet), understrekte betydningen av at CSC9000 ikke var et *sertifiseringsinitiativ* og at det var spesielt tilpasset den lokale kinesiske konteksten:

"Chinese people don't like labels. You are good and you are bad. You have to tell someone what you can do to be better, what to implement to make changes. I don't think that Chinese people really like the certificate thinking(...). Very common in Chinese society [not to appreciate this]"

- Xiaohui Liang (Chief Officer Research and Development, Tekstilrådet)

Liangs uttalelse inneholder en faktapåstand om kinesisk kultur som like gjerne kan være ment å tjene krefter i den kinesiske tekstilindustrien som ønsker å underminere sertifiseringsinitiativ, som den kan være en korrekt oppsummering av forretningskulturen i landet. Det kan også være et uttrykk for at Tekstilrådet ønsker å ta eierskap over et tema (CSR), som har blitt introdusert for kinesiske tekstilbedrifter gjennom globale verdikjeder. Tatt i betraktning av at Tekstilrådets rolle ikke begrenser seg til å utvikle og implementere CSR-strategier for den kinesiske tekstilindustrien, men også å utvikle kommersielle strategier, kan et slikt eierskap være nyttig i arbeidet med å promotere tekstilindustrien til utenlandske importører. Uavhengig av hva som er motivet for Tekstilrådets CSR-strategi, gjenstår det å hvor effektiv den er til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien. Dette vil være temaet for de neste kapitlene.

5.2 Effekten av Tekstilrådets CSR-Strategi langs de harde indikatorene

Å gjennomføre en fullverdig tradisjonell effektanalyse av Tekstilrådet og dens CSR standard CSC9000, er for omfattende for denne oppgaven. Dette er en kort gjennomgang av CSC9000s effekt langs indikatorene "Innhold", "Håndheving" (accountability), "Dekning" og "Effekt", for å vurdere hvor relevant det er med en utvidelse av analysen til å omfatte kognitive og integrative aspekter. En evaluering av CSC9000 langs de tre første av disse "harde" indikatorene tar utgangspunkt i Tekstilrådets retningslinjer for implementering og overvåking i tillegg til organisasjonens tall på selskaper som implementerer standarden. Den siste indikatoren, *Resultat*, krever en mer omfattende studie enn hva som er mulig å utføre i denne oppgaven, så jeg nøyer meg med kort å ta utgangspunkt i de resultatene som ble publisert av Tekstilrådet etter pilotprosjektets konklusjon i 2007.

5.2.1 Innholdet av CSR standarden CSC9000

Tekstilrådet fremhever at prinsippene som er nedfelt i CSC9000 introduseres i prioritert rekkefølge (Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju]). Dette tilsier altså at "implementeringssystemet" (management system) har status som førsteprioritet hos bedrifter som benytter seg av standarden. Deretter følger "arbeidskontrakt", "barnearbeid" osv.¹⁶ Denne prioriterte rekkefølgen gir selskapene en indikasjon på hva de bør gripe fatt i først, og hva som ikke er like viktig.

- 1. Management System.** Selskapet skal etablere, implementere og vedlikeholde sin ledelsesmodell i tråd med CSC9000T.
- 2. Employment Contract.** Selskapet skal etablere en skriftlig arbeidskontrakt med alle ansatte når de ansettes.
- 3. Child Work.** Bruk av barnearbeidere er ikke tillatt.
- 4. Forced or Compulsory Labour.** Selskapet skal ikke benytte seg av eller støtte bruken av tvungen arbeidskraft.
- 5. Working Hours.** Selskapet skal overholde offentlige lover om arbeidstid.
- 6. Wages and welfare.** Selskapet skal ikke betale arbeidere mindre enn offentlige bestemmelser om minstelønn.
- 7. Trade Unions and Collective Bargaining.** Selskapet skal respektere arbeideres rett til organisering og kollektive forhandlinger.
- 8. Discrimination.** Ansatte skal ikke bli diskriminert på bakgrunn av etnisitet, rase, religion, handicap, eller personlige karakteristikker etc.
- 9. Harassment and Abuse.** Selskapet skal ivareta ansattes psykiske og fysiske helse og forby sjikane, overgrep og kroppslig avstraffelse.
- 10. Occupational Health and Safety.** Selskapet skal etablere, vedlikeholde og forbedre HMS tiltak basert på "Plan-Do-Check-Act" modellen
(CSC9000T 2005:10-11, min oversettelse).

Mye av kritikken som ble rettet mot CSC9000 kommer nettopp som følge av dette prioriteringssystemet (ibid., Buchman 2008). Prinsippet om fagforening og kollektive forhandlinger blir først introdusert som nummer syv i rekkefølgen, og kan da nedprioriteres i forhold til andre tema. Som svar på denne kritikken har Tekstilrådet vedtatt å forandre rekkefølgen på sine prinsipper, og flytte prinsippet om fagforening og kollektive forhandlinger fra syv til tre. Endringene skal tre i kraft i den nye versjonen av retningslinjene fra 2008¹⁷ (ibid.).

På tross av at Tekstilrådet har gjort en endring i prioriteringen av prinsippene, er det nødvendig å være kritisk til en slik operasjonalisering av arbeidsrettigheter. Det er nærliggende å tenke seg at dette kan åpne opp for "greenwashing" av selskaper. Blir et medlem av Tekstilrådet for eksempel konfrontert med grov diskriminering på arbeidsplassen, kan det

¹⁶ Se tekstboks denne siden.

¹⁷ Disse er ikke oversatt til engelsk pr. desember 2009.

bortforklares gjennom å vise til at dette kommer som åttende prioritet, og at det derfor ikke er iverksatt tiltak ennå, men at man "er i gang med prosessen".

Det viktigste spørsmålet i en innholdsanalyse av en CSR-standard er hvorvidt denne samsvarer med relevante internasjonale konvensjoner og normer (Pattberg 2006). Blant sine referanser lister Tekstilrådet opp FNs menneskerettighetserklæring og andre relevante FN konvensjoner i tillegg til ILOs kjernekonvensjoner vedrørende barnearbeid og diskriminering. FNs Global Compact, som er FNs forum for CSR, er også inkludert på listen, sammen med Business Social Compliance Initiative (BSCI) som er CSR-initiativet til den europeiske handelsorganisasjonen *Foreign Trade Association*. Innholdet av CSC9000 er likevel basert på kinesisk lovgivning, og benytter dette som en minstestandard for selskapers samfunnsansvar(CSC9000T 2005):

"This CSC9000T management system is fully conformed to statutes of People's Republic of China, and has consulted relevant international conventions related to social responsibility and other management systems"

- CSC9000T (2005:5)

Hvilke internasjonale konvensjoner som er "relevante" for Tekstilrådet kan man finne ut ved å se på CSC9000 og den prioriterte rekkefølge av arbeidsrettigheter. Her kommer det tydelig fram at ILOs fire kjernekonvensjoner har varierende grad av innflytelse på standarden. "Barnearbeid" og "Tvangsarbeid" kommer som punkt tre og fire, mens "Fagforening og kollektive forhandlinger" og "Diskriminering" kommer som nummer syv og åtte. Det ville vært naturlig å anta at de ILO-konvensjonene som Kina har undertegnet (mot *barnearbeid* og *diskriminering på arbeidsplassen*) ville ha høyest prioritet tatt i betraktning Tekstilrådets vektleggelse av at kinesisk lov skal ha forrang. Dette er altså ikke tilfellet ettersom prinsippene "Barnearbeid" og "Tvangsarbeid" begge kommer før "Diskriminering", som er det minst prioriterte av de fire temaene (CSC9000T 2005).

Et annet spørsmål er hva prinsippene inneholder, om de er i tråd med de fundamentale konvensjonene til ILO, eller om det kun er ordlyden som er den samme. Tekstilrådet definerer en barnearbeider som en person under 16 år

(CSC9000T 2005). Tatt i betraktning av at ILOs definisjon av en barnarbeider grenser opp til fylte 15 år¹⁸, er dette en *strengere* adaptasjon av konvensjonen enn påkrevet av ILO. Prinsippet i CSC9000 går likevel ikke utover den kinesiske arbeidslovgivningen, som setter den samme 15 årsgrensen (ILO 2002, China Labor Watch 2009).

Tekstilrådets prinsipp om tvangsarbeid, omhandler et tema hvor kinesiske myndigheter har valgt å avstå fra å ratifisere de tilhørende ILO-konvensjonene. Samsvaret mellom CSC9000 og ILO-konvensjonene for dette temaet er likevel påfallende:

"The enterprise shall ensure that no employee shall be compelled to work through force, intimidation, or illegal restriction of personal freedom"
- CSC9000T (2005:20)

"...*"forced or compulsory labour"* shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily."
- ILO (2002:26)

CSC9000s prinsipp kan ved første øyekast, tolkes som å være en presisering av ILOs definisjon, slik at den vil gi større mening for tekstilbedrifter. Likevel finner man at ILOs to relevante konvensjoner for dette temaet ikke er inkludert som normative referanser hos CSC9000. Dette tilsier at motivasjonen for å inkludere prinsippet i retningslinjen, må komme fra et annet sted enn ILO. Her danner igjen kinesisk arbeidslovgivning det normative grunnlaget og gir arbeiderne mer konkrete tiltaksmuligheter enn det ILO konvensjonen bidrar med:

"Where any worker is forced to work by violence, threat or illegally limiting his personal freedom, or is forced to perform dangerous operations which may endanger his personal safety under illicitly commands or forces of the employer, the worker may immediately cancel the labor contract without informing the employer in advance."

- Labor Contract law of the Peoples Republic of China (art.38, gjengitt i Beijing Review 2007)

¹⁸ I visse tilfeller 14 år, dersom landet har gode grunner for dette (ILO 2002)

På tross av at ILO konvensjonene for dette temaet ikke er nevnt som en normativ referanse i retningslinjen viser det seg altså at CSC9000 tar for seg temaet på en måte som gir tekstilarbeiderne like god beskyttelse mot tvang på arbeidsplassen.

ILO-konvensjonene om "Fagforening og kollektive forhandlinger" er heller ikke ratifisert av kinesiske myndigheter. Dette temaet er ofte i fokus hos internasjonale menneskerettighetsgrupper, som gjentatte ganger har kritisert kinesiske myndigheter for kun å tillate én enkelt, statsstyrt, fagforening (All China Federation of Trade Unions (ACFTU)) (Amnesty International 2007, China labor watch 2009). CSC9000 føyer seg her etter kinesisk lovgivning og påpeker kun at det er en rettighet for ansatte å kunne fagorganisere seg og forhandle "*according to law*", med andre ord at selskaper kun kan tillate ansatte å organisere seg gjennom ACFTU og at ansatte gjennom denne har rett til kollektive forhandlinger. Ved å begrense arbeideres frihet til organisering på en slik måte, styrker Tekstilrådet legitimiteten til det offisielle kinesiske standpunktet som til stadighet møter fordømmelse og motstand av internasjonale arbeider- og menneskerettighetsorganisasjoner (ICFT 2006, Amnesty International 2007). Dette har også derfor vært en av de fremste kritikkene mot standarden (Liang (R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju]), Buhmann 2008).

Når det kommer til det siste av de fire temaene i CSC9000 som overensstemmer med ILOs kjernekonvensjoner, "diskriminering", er CSC9000 igjen på linje med ILO. Siden ILO konvensjonene som tar opp dette temaet er ratifisert av kinesiske myndigheter, er ikke dette overraskende. CSC9000 fokuserer i denne sammenheng spesielt på kvinner og uføre. Dette kan reflektere et forsøk på å imøtekomme problemer rundt den sosiale situasjonen til internt migrerte kvinner da denne demografiske gruppen oppfattes som å være den mest utsatte for nettopp diskriminering (CSC9000T 2005, Barrientos og Howell 2006).

Der hvor kinesisk lovgivning er innrettet etter ILOs kjernekonvensjoner om arbeidsrettigheter, følger CSC9000 opp med retningslinjer for implementering som er

tilpasset den kinesiske tekstilindustrien og som følger ”ILO-ideologien rundt definisjoner og regulering av arbeidsrettigheter” (Liang, Chief R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju], min oversettelse). Det er likevel lite som tyder på at innholdet i standarden bidrar til å forsterke legitimiteten til ILOs kjernekonvensjoner på de områdene hvor kinesiske myndigheter ikke har ratifisert dem, da disse ikke er inkludert som normative referanser (CSC9000T 2005). På en annen side er temaene for de fire kjernekonvensjonene en vesentlig del av CSC9000. I tilfellet med tvangsarbeid, er essensen i ILOs konvensjon ivaretatt, selvom denne ikke er ratifisert av kinesiske myndigheter. Dette er ikke tilfellet i prinsippet om fagforeningsarbeid, hvor retten til *fri* organisering er sentralt hos ILO, men ikke i CSC9000. Det faktum at CSC9000 eksplisitt pålegger selskaper å følge kinesisk lov på dette punktet, vil tilsa at selskaper ikke levnes noe handlingsrom til å åpne for uavhengige fagforeninger. Mye tilsier derfor at standarden promoterer status quo og går imot ILO konvensjonens hensikt (ILO2008a, Buhmann 2008).

Debatten rundt CSR baserer seg på en forståelse av at konseptet innebærer handlinger *utover gjeldende lover og regler* (EU-kommisjonen 2006, Vogel 2005, Utting 2000). At Tekstilrådet begrenser seg til å arbeide innenfor kinesisk lovgivning tyder derfor på et brudd med denne logikken. Dette kan indikere en stor svakhet ved Tekstilrådets rolle som privat reguleringsinitiativ innenfor CSR, noe jeg vil drøfte utfyllende i kapittel 6.

5.2.2 Tekstilrådets håndheving av CSC9000

Håndhevingsmekanismene som ligger i CSC9000 kan karakteriseres som svært svake. En type sertifikat utstedes til selskaper som implementerer CSC9000.¹⁹ Dette forteller at selskapet er i prosessen med å implementere retningslinjene, men sier ingenting om hvor langt det har igjen, eller om selskapet har vist feil og mangler under pre-

¹⁹ For mer om sertifisering se kapittel 1.0

eller post-evalueringene. Selskapene kan selv vise resultatene fra disse evalueringene til potensielle kunder eller andre stakeholdere for å promotere seg selv. Resultatene blir ikke offentliggjort på noen annen måte, noe som tilsier at selskapene med feil og mangler slipper unna ubehagelige spørsmål fra sine stakeholdere.

”Implementeringssertifikatet” selskapene har fått utdelt fungerer heller ikke som en vanlig sertifiseringsmekanisme, i det at Tekstilrådet ikke trekker det tilbake ved påviste mangler hos selskapet. Dette kan fungere som et smutthull for selskaper til å nedprioritere ivaretagelsen av arbeidsrettigheter når de først har fått sertifikatet, da de ikke mister evnen til å fremstille seg selv i et godt lys (”greenwashing”²⁰). På en annen side, eksisterer det et ”indirekte press” til å etterfølge standarden i implementeringsprosessen, gjennom økte kostnader ved gjentatte re-evalueringer (Liang Chief R&D Officer ved Tekstilrådet [intervju] 2009). Om dette indirekte presset kan betegnes som en effektiv håndhevingsmekanisme, er heller tvilsomt når man tar evalueringsprosedyrene i nærmere øyensyn.

Som nevnt i kapittel 5.1, utføres re-evalueringen av selskapene av en tredjepart. Man skulle tro at en ”tredjepart” tilsier at Tekstilrådet benytter en organisasjon eller institusjon som ikke har tilknytning til selskapene i tekstilindustrien for å evaluere disse. I dette tilfellet utnevnes ”tredjeparten” av RSCA (hvis medlemmer er tekstilselskapene selv) og kan derfor ikke karakteriseres som uavhengig. Dette bidrar til at troverdigheten til CSC9000 svekkes (Liang 2009 [intervju], Harney 2008, Domoney 2007).

5.2.3 Dekningen og resultatet av CSC9000

Når vi ser til **dekningen**, eller omfanget av implementeringen i selskaper avdekkes en annen svakhet ved CSC9000. Kun 200 selskaper i den kinesiske tekstilindustrien implementerer CSC9000 pr. februar 2009. Dette utgjør bare 0,45 prosent av det

²⁰ Omtalt i kapittel 1.0

totale antallet tekstilbedrifter i Kina ved utgangen av 2007 (44232) (Liang 2009 [intervju], CNTAC 2007:11). Dette tallet er svært lavt, og underbygger argumentasjonen til mostanderne av private regularingsinitiativ som mener man må ha sterkere offentlig regulering av samfunnsansvar for å tette det regulative vakumet (Ekeløve-Slydal et.al. 2008, Vogel 2005, Utting 2000). Siden andelen av de som implementerer eller har implementert CSC9000 er så liten, vil dette redusere betydningen av **resultatet** av denne implementeringen i selskapene. Det vil likevel være relevant å foreta en kort evaluering av disse resultatene før jeg går over på å analysere de kognitive og integrative indikatorene.

En evaluering av CSC9000s resultat må, i mangel av andre kilder, ta utgangspunkt i Tekstilrådets årsrapport fra 2007 som tar for seg pilotprosjektet som ble lansert året før. Her ble det avdekket tilsammen 399 brudd på prinsippene i CSC9000 etter pre-evalueringen. Av disse var 205 rettet opp i ved re-evalueringen, mens 122 ble klassifisert under "action taken". 71 av tilfellene var ikke blitt håndtert da Tekstilrådet utførte re-evalueringen (CNTAC 2007). Dette tilsier at der hvor CSC9000 har blitt implementert har den (ifølge Tekstilrådet) hatt en positiv effekt på selskapenes håndtering av samfunnsansvar.

Ser man på de fire temaene som kan relateres til ILOs kjernekonvensjoner, ble det i følge Tekstilrådet avdekket 64 kritikkverdige forhold: barnearbeid (15), Fagforening (26), diskriminering (8) og tvangsarbeid (15). Av disse ble 42 rettet opp i, og i ytterligere 18 var "action taken" da re-evalueringen ble gjennomført. Kun fire av tilfellene, ett under "barnearbeid" og tre under "fagforening" sto fortsatt som uløste problem. Disse tallene tilsier at effekten av CSC9000 er relativt god, også når man fokuserer på arbeidsrettigheter. Dette resultatet kan likevel ikke tillegges for mye vekt med tanke på at informasjonen ikke er verifisert av en uavhengig tredjepart, men publisert av Tekstilrådet selv, som har en egeninteresse av å framstå som mest mulig effektive.

5.3 Oppsummering av de harde indikatorene

Min evaluering av de harde indikatorene som normalt benyttes i effektanalyser av private reguleringsinitiativ, indikerer at de samlede effektene av Tekstilrådets CSR-standard, CSC9000 på selskapers ivaretagelse av arbeidsrettigheter er svak. Innholdet av standarden er til en viss grad basert på internasjonalt anerkjente konvensjoner, men utelater de fire sentrale ILO-konvensjonene om organisasjonsfrihet og tvangsarbeid. Tekstilrådet har heller ikke etablert eksplisitte sanksjonsmekanismer for å håndheve CSR-standarden som f.eks. suspensjon fra 10+100+1000 prosjektet, eller tilbaketrekking av sertifikat. Når så spredningen av retningslinjen er minimal med tanke på omfanget av den kinesiske tekstilindustrien, betyr antydningen til positive resultater som de implementerende selskapene har hatt, lite i denne sammenheng.

Indikatoren "innhold" skal si noe om i hvilken grad det private reguleringsinitiativet overholder og styrker legitimiteten til internasjonalt anerkjente normer og lover. Ser man på CSC9000 i forhold til dette danner det seg et tvetydig bilde. På den ene siden refererer CSC9000 til internasjonalt anerkjente prinsipper for CSR, i tillegg til en rekke internasjonale konvensjoner nedfelt av FN og ILO. Dette tilsier at standarden overholder og styrker legitimiteten til disse. Ved nærmere ettersyn viser det seg likevel at der hvor standardene går utover kinesisk lovgivning, eller konvensjonene ikke er ratifisert av kinesiske myndigheter, utelates de fra CSC9000. Ved for eksempel å begrense sitt prinsipp om fagorganisering og kollektive forhandlinger i henhold til den kinesiske loven, bidrar ikke Tekstilrådet med ny (privat) regulering rundt dette. Det kan tvert imot være større grunn til å si at koblingen mellom CSR-ILO-kinesisk lovgivning i Tekstilrådets retningslinjer bidrar til å undergrave arbeidet for arbeidsrettigheter på dette punktet. Dette indikerer at ***Tekstilrådet ikke bidrar til å tette regulative vakum rundt arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien, men snarere gjengir kinesisk lovgivning ovenfor tekstilindustrien.*** Sett i forhold til at Tekstilrådet skal utgjøre et privat reguleringsinitiativ av selskapers samfunnsansvar

(CSR), indikerer dette en stor selvmotsigelse da det mest sentrale trekket ved konseptet CSR innebærer at man må gå *utover lovverket* for å ivareta sitt samfunnsansvar. Dette er et svært sentralt moment, og vil potensielt kunne ha store implikasjoner for drøftingen av Tekstilrådets evne (som privat reguleringsinitiativ) til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien. Jeg vil komme grundigere tilbake til spørsmålet og diskusjonen i neste kapittel, som tar for seg denne oppgavens hovedtema: Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser. Med dette vil jeg danne et mer komplett bilde av Tekstilrådets effekt på spredning av arbeidsrettigheter enn det en tradisjonell effektanalyse begrenset til harde indikatorer kan vise.

6.0 ANALYSEKAPITTEL TO: Kognitive og integrative prosesser

Dette kapitlet vil først ta for seg organisasjonsteoriens bidrag om ”transformative perspektiv” for å se om CSR-konseptet forandrer innhold fra den vestlige til den kinesiske institusjonelle konteksten. Dette vil klargjøre hvilket utgangspunkt Tekstilrådet har for å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien gjennom kognitive og integrative prosesser.

Det finnes som nevnt ingen universell enighet om hvordan CSR defineres, hverken ”internt” i den vestlige institusjonelle konteksten eller i Kina. Det er likevel nødvendig å støtte seg til noen sentrale definisjoner for å konkretisere og synliggjøre en eventuell omtolking av CSR. Jeg tar derfor utgangspunkt i EU-Kommisjonens definisjon av CSR, og sammenlikner denne med Tekstilrådets egen. Et sentralt moment i denne første delen av kapitlet, vil være det siste som ble tatt opp i forrige kapittel: *Om Tekstilrådet gjennom sin CSR-standard CSC9000 kun representerer en gjengivelse av kinesisk lovgivning og dermed ikke fungerer som et privat reguleringsinitiativ?* Dette spørsmålet må drøftes utfyllende, da det kan få store implikasjoner for målsetningen om å undersøke effekten privat regulering kan ha på et regulativt vakum innenfor samfunnsansvar. Et av hovedpremissene for debatten rundt privat regulering av selskapers samfunnsansvar er nettopp at slik regulering tar sikte på å påvirke selskaper til å gå utover nasjonale lover og regler for å ivareta sitt samfunnsansvar.

Etter å ha gjennomgått CSR-konseptet i et transformativt perspektiv og Tekstilrådets kunnskapsproduksjon, vil jeg feste blikket på Tekstilrådets relasjon til den kinesiske tekstilindustrien. Her vil det diskuteres i hvilken grad Tekstilrådet lykkes med å spre arbeidsrettigheter gjennom de kognitive prosessene ”Tilby en plattform for organisasjonslæring”, ”Bidra til deliberativ problemløsning” og ”Spredning av CSR-

modellen”.²¹ For å tydeliggjøre de kognitive indikatorenes betydning for spredningen av arbeidsrettigheter, vil det være relevant å benytte ny-institusjonell teori og de isomorfe prosessene *isomorft press*, *normativt press* og *mimetiske prosesser*.

6.1 CSR i et transformativt perspektiv; fra en vestlig forståelse til Tekstilrådets definisjon

Det transformative perspektivet representerer en nyere retning innen organisasjonsforskning, som omhandler endringsprosesser. Czarniawska og Joerges beskriver en ”idé på reise” (1996:1, min oversettelse) når de foreslår å se på hvordan ”... et konsept, en reform eller en organisasjonstrend endrer innhold når den flyttes fra en organisasjon til en annen” (Czarniawska og Joerges 1996:13, min oversettelse). Det grunnleggende resonnementet i det transformative perspektivet tilsier at en slik oppskrift, på denne ”reisen” mellom organisasjoner, blir ”...filtrert, omtolket og modifisert til å passe inn i spesifikke nasjonale kontekster” (Christensen og Lægreid (2001:24). Dette innebærer altså at man ikke vil finne en identisk implementering av en ”organisasjonstrend” når man flytter seg over landegrenser og kulturelle kontekster. Christensen og Lægreid (2001) foreslår i den sammenheng å se på hvordan interaksjonen mellom nasjonale sosiale faktorer, regjeringsform og historisk-institusjonell kontekst, påvirker transformasjonen av en ”idé på reise”.

Det transformative perspektivet er mest kjent fra studier av offentlige reformer (jmf. Christensen og Lægreid 2001). I denne oppgaven er fokuset på en idé eller et konsept med opprinnelse i det vestlige næringslivet; CSR. Som en organisasjonstrend innenfor næringslivet kan man likevel trekke paralleller til transformasjonen av offentlige reformer mellom institusjonelle kontekster. De viktigste likhetene er kanskje at CSR såvel som offentlige reformer må tilpasses sosiale og politiske forskjeller i de ulike institusjonelle kontekstene. Det vil derfor være relevant å se

²¹ Se kap. 3.1 for utfyllende beskrivelse av indikatorene

nærmere på noen av disse forskjellene og hvordan de vil påvirke Tekstilrådets forståelse av- og kunnskapsproduksjon rundt CSR.

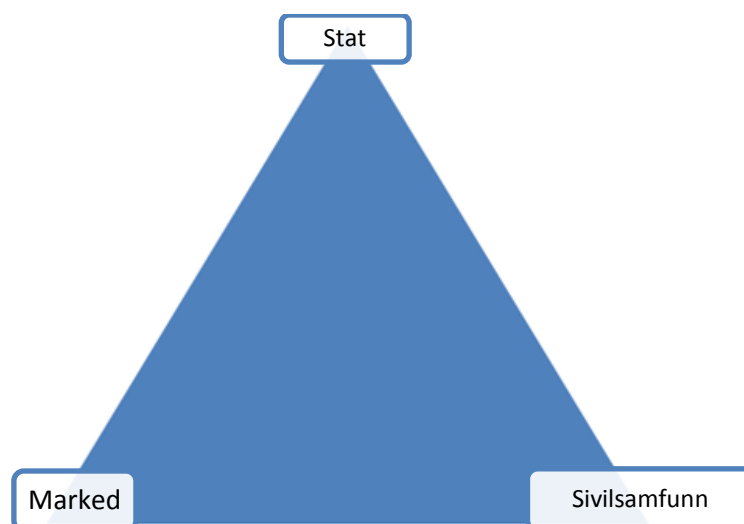
6.1.1 CSR i et transformativt perspektiv: Fra Vesten til Kina

Som nevnt innledningsvis defineres CSR av EU kommisjonen som:

”...a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis”

- EU kommisjonen (2006:2)

Den opprinnelige, vestlige forståelsen av konseptet CSR, baserer seg på en triangulær modell hvor stat, marked og sivilsamfunn utgjør de tre samfunnssfærene (se figur 4), og disse tre har en påvirkning på hvordan saksfelt innenfor CSR, (som f.eks. arbeidsrettigheter) skal håndteres (Tulder og Zwart 2006). Det ligger noen institusjonelle forutsetninger og verdier til grunn for CSR slik EU definerer konseptet. Pressefrihet og et aktivt sivilsamfunn som overvåker de private initiativene er to slike forutsetninger for at selskaper skal kunne reguleres på bakgrunn av frivillige standarder. Selskapenes behov for å tilfredsstille krav fra sivilsamfunnet, vil oppstå dersom det eksisterer en trussel om offentlig kritikk og boikottkampanjer fra disse. CSR i en vestlig forståelse er altså ikke politisk eller kulturelt nøytralt, men er tvert i mot i stor grad basert på forutsetninger som innfris i den vestlige institusjonelle konteksten (ibid). I henhold til det transformative perspektivet vil det derfor være rimelig å anta at ”organisasjonstrenden” CSR transformeres, i betydningen omformes, justeres, redigeres eller tilpasses, der hvor konseptets opprinnelige betydning avviker sterkt fra viktige nasjonale institusjoner og verdier. (Christensen og Lægreid 2001).



Figur 4

Denne omtolkingen vil avhenge av hvor stor forskjellen er mellom den opprinnelige vestlige institusjonelle konteksten (hvor konseptet la ut på sin "reise"), og den kinesiske kulturelle, sosiale og politiske konteksten hvor Tekstilrådet befinner seg. Det er derfor på sin plass å peke på noen viktige forskjeller mellom disse.

Hovedpoenget med en slik illustrasjon er ikke å komme med en utfyllende drøfting av *alle* forskjellene, men å sannsynliggjøre at det foregår en omtolking av konseptet som har betydning for Tekstilrådets kunnskapsbygging rundt CSR og nærmere bestemt arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien.

Som nevnt er den triangulære modellen stat-marked-sivilsamfunn, sentral for den vestlige versjonen av CSR. I Kina har sivilsamfunnet aldri hatt de samme forutsetningene for å delta som en uavhengig aktør og kritisk røst, og pressefrihet er så å si ikkeeksisterende. Gjennom en rekke lover fra 1980 tallet, har kinesiske myndigheter begrenset det legale manøvreringsrommet for NGOer og sikret statlig kontroll over deres aktiviteter (See 2008). I etterkant av hendelsene på Tiananmen i 1989, ble også reglene for å opprette NGOer kraftig strammet inn gjennom nye lover. NGOer som opprettes må i praksis ha en statlig "sponsor", i form av et støttende departement, direktorat eller kontor, som overvåker den daglige virksomheten til organisasjonen. Dette har riktignok ført til at mange NGOer som opererer i Kina er registrert i utlandet og Hong Kong for å omgå regelverket, men fortsatt kan man

vanskelig snakke om et uavhengig kinesisk sivilsamfunn som deltar i debatten om selskapers samfunnsansvar (ibid.).

Kina blir bedømt til å være et av de verste landene i verden når det kommer til brudd på pressefriheten. Journalister og avisredaktører blir rutinemessig fengslet for å ha uttrykt seg offentlig rundt saker som anses for å være tabu. Denne sensuren påvirker også naturlig nok journalister til å avstå fra å uttale seg offentlig om negative effekter av kinesiske selskaper, spesielt de statseide (See 2008).

Fraværet av en fri presse kombinert med et statlig styrt "sivilsamfunn" gjør at den vestlige, triangulære, samfunnsmodellen som ligger til grunn for utviklingen av CSR, i prinsippet kan byttes ut med en enkeltakse hvor staten og markedet framstår som de samfunnssfærene med innflytelse over CSR. "Sivilsamfunnet" har i denne aksen blitt innlemmet som en del av den statlige samfunnssfæren.



Legger man denne sterkt forenklede samfunnsmodellen til grunn, er det sannsynlig at CSR i sin vestlige form ikke er kompatibelt med den kinesiske institusjonelle konteksten. I tråd med det transformative perspektivet innenfor organisasjonsforskningen tilsier dette at en stor grad av redigering, omtolking, eller tilpassing av konseptet vil kunne forekomme. I det neste avsnittet vil jeg gå over på å se hva dette vil bety for Tekstilrådets forståelse av CSR og deres kunnskapsformidling rundt dette temaet til den kinesiske tekstilindustrien.

6.1.2 Tekstilrådets omtolking av CSR konseptet

Siden kinesiske myndigheter ikke eksplisitt definerer CSR, og en omtolkning fra den vestlige versjonen av konseptet er sannsynlig, vil det ikke ligge noen åpenbare føringer på Tekstilrådets definisjon av konseptet. For å se på Tekstilrådets rolle som kunnskapsprodusent rundt arbeidsrettigheter, er det nødvendig å avklare hvordan CSR-begrepet defineres av organisasjonen selv, og (i mangel på en enhetlig vestlig definisjon) benytte EU-Kommisjonens definisjon av CSR som sammenlikningsgrunnlag for å se om disse avviker fra hverandre.

I Tekstilrådets retningslinjer for implementering av CSC9000 er begrepet Social Responsibility definert som:

”...apart from earning profit for its owner(s), a business enterprise shall also integrate concerns of all stakeholders in the business decisions. Employees are the main stakeholders for the concept of social responsibility.”

- CSC9000T (2005:7)

Umiddelbart kan det virke som om denne definisjonen ikke omtolker EU-Kommisjonens versjonen av CSR i stor grad:

”CSR is a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis”

- EU kommisjonen (2006:2)

Det er likevel to sentrale forskjeller som må nevnes. Den første omtolkingen gjelder begrepet ”stakeholdere”. I likhet med EU-Kommisjonens definisjon, er ansvaret for ivaretagelse av sosiale og miljørelaterte aspekter ved selskapers virksomhet lagt på ”the business enterprise”. Konseptet ”stakeholdere” er også videreført av Tekstilrådet og definert som:

”...any individual or group that either affect or who are affected by the business enterprise’s decisions and activities. This could include employees, customers, suppliers, business partners, investors, competitors and environments, etc.”

- CSC9000T (2005:7)

Denne definisjonen inkluderer både eksterne og interne stakeholdere på samme måte som den europeiske definisjonen av CSR, men legger til ”konkurrenter” (competitors) som en egen stakeholder. I prinsippet virker ikke inkluderingen av ”konkurrenter” som en omtolking på tvers av den europeiske forståelsen av CSR. Den eksplisitte inkluderingen av denne som en stakeholder, er likevel interessant da det bidrar til en utvidelse, og muligens utvanning av konseptet. Det er helt klart at konkurrenter blir berørt av hverandres aktivitet i form av for eksempel prispress, men det er uklart hvordan denne kontakten kan forstås som en stakeholder-relasjon på lik linje med for eksempel ledelsens ansvarsforhold til selskapets ansatte. Inkluderingen av et slikt uavklart ansvarsforhold kan dermed igjen bidra til å skape forvirring og dermed utvanning av CSR-konseptet. I tillegg vektlegges ”employees” (arbeidere) som de viktigste stakeholderne for et selskap. En prioritering av en gruppe stakeholdere over andre, strider mot logikken i den europeiske CSR definisjonen hvor alle stakeholdere er like viktige (Evan og Freeman 1996).

Den andre, og viktigste endringen Tekstilrådet har gjort viser seg når man undersøker i hvilken grad organisasjonen mener selskapene bør gå *utover* eksisterende lovverk for å ivareta sitt samfunnsansvar. Det sentrale i den europeiske forståelsen av CSR er nettopp at selskaper skal ivareta stakeholderes interesser *utover* det de plikter i henhold til nasjonale lovverk. Tekstilrådets definisjon legger ingen slike premisser til grunn. Det henvises ikke eksplisitt til ivaretagelse utover lovverket, men det utelukkes heller ikke. I mitt intervju med sjefen for forskning og utvikling av CSC9000; Xiaohui Liang, kom det klarere fram hva Tekstilrådet mente om dette:

“...our system [CSC9000] provides [...] a way to implement the law in your [corporate] system.”

- Liang (R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju])

Liang poengterer altså her at Tekstilrådets overordnede mål er å bidra til at kinesiske tekstilbedrifter *overholder nasjonal lovgivning*. En slik omtolking er så radikal at det fra et vestlig perspektiv ikke lenger vil kunne kalles CSR, da selve fundamentet for dette konseptet er for selskaper å ivareta deres samfunnsansvar *utover eksisterende lovverk* (EU-kommisjonen 2006, Vogel 2005, Evan og Freeman 1996). Dette vil medføre en viktig implikasjon for denne oppgaven: Tekstilrådet vil neppe kunne tette regulative vakum siden det kun reproducerer kinesisk lovgivning, og ikke setter opp alternative standarder på områder hvor regulative vakum forekommer. Premisset om overholdelse av kinesisk lovgivning som Tekstilrådet og deres CSR-standard CSC9000 legger til grunn, bryter dermed med hele logikken for privat regulering.

På en annen side er det interessant å observere at Tekstilrådet har sett det som nødvendig å utarbeide frivillige retningslinjer for hvordan selskaper i tekstilindustrien kan drive sin virksomhet og samtidig overholde landets lovverk. Dette kan vitne om en erkjennelse av at håndhevingen av arbeidsrettighetene i den kinesiske tekstilindustrien er svært svak, noe som også har blitt uttrykt av Tekstilrådet selv:

”We have to understand that the Chinese law, especially the labor law and regulations concerning working hours are pretty much beyond the reality of China’s industrial situation”

- Fang Xilin, CNTAC Official (gjengitt i Harney 2008:264)

Siden Tekstilrådet omtolker CSR fra sin opprinnelige versjon til å omfatte hva selskaper gjør innenfor lovverket, blir den kognitive rammen for kunnskapsproduksjon rundt CSR en helt annen enn den som eksisterer i vestlige private reguleringsinitiativ, hvor tilsvarende kunnskapsproduksjon dreier seg rundt selskapers evne til å gå utover nasjonal lovgivning for å ivareta sitt samfunnsansvar. For å undersøke Tekstilrådets produksjon og spredning av kunnskap, som er den første av de kognitive indikatorene fremmet av Pattberg, er det derfor nødvendig se på hva organisasjonen bidrar med av ny kunnskap innenfor rammene av kinesisk lovgivning. Her kommer ”implementeringssystemet” (Management system) inn.

I følge Liang har Tekstilrådets unike kjennskap til den kinesiske tekstilindustrien gitt dem en mulighet til å skape et unikt implementeringssystem for (Tekstilrådets versjon av) CSR som er tilpasset de kinesiske tekstilselskaperenes organisering, kultur

Management System

Implementation and Operation

- 1) Resources, roles, responsibilities and authorities
- 2) Competence, Training and Awareness
- 3) Communication
- 4) Documentation
- 5) Control of Documents
- 6) Operational Control
- 7) Addressing Concerns and Taking Corrective Actions
- 8) Emergency preparedness and response

Checking

- 1) Monitoring and measurement
- 2) Evaluation of legal compliance
- 3) Non-conformity, corrective and preventive action
- 4) Records
- 5) Internal Audit

- CSC9000T (2005:12-18)

og styringsstrategier. Når "implementeringssystemet" er integrert i selskapets styringsstrategi (se faktaboks), vil selskapet ha sørget for at deres virksomhet er i henhold til kinesisk lovgivning og "relevante internasjonale standarder" (CSC9000T 2005). Systemet kan dermed forstås som grunnlaget for resten av prinsippene i CSC9000, og utgjør Tekstilrådets kunnskapsproduksjon. Spredningen av denne kunnskapen sammenfaller med den tradisjonelle indikatoren dekning som jeg omtalte som svært svak i kapittel 5.2.3 da kunnskapen som formidles i "implementeringssystemet" inngår som en del av innholdet i CSR-standarden CSC9000.

Implementeringssystemet spres dermed foreløpig kun til de selskapene som er en del av Tekstilrådets 10+100+1000 prosjekt (ca.200) (Liang 2009 [intervju]). Dette indikerer at det kun forekommer en svak kunnskapsspredning av Tekstilrådets egenproduserte kunnskap.

6.1.3 Oppsummering

Omtolkningen av CSR til å omfatte instrumenter for å fremme etterfølgelse av loven, er en betydelig transformasjon av den opprinnelige versjonen av CSR og privat regulering som har spunnet ut fra dette konseptet. Tekstilrådets omtolkning av CSR, fra EU-Kommisjonens versjon basert på "frivillighet", til en kinesisk versjon basert på det nasjonale kinesiske lovverket viser dermed at man ved hjelp av et transformativt

perspektiv bedre kan avdekke viktige endringer som inntreffer når et konsept "reiser" fra en institusjonell kontekst til en annen.

Det faktum at håndhevingen av lovverket er svært svak i den kinesiske tekstilindustrien tilsier at det likevel er viktig å undersøke hvordan Tekstilrådet bidrar til å spre arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser. Jeg vil, i lys av denne kunnskapen, undersøke Tekstilrådets relasjon til kinesiske myndigheter for å avklare organisasjonens rolle som tilrettelegger og pådriver for CSR i den kinesiske tekstilindustrien.

6.2 Tekstilrådet og relasjonen til kinesiske myndigheter:

Tekstilrådet definerer seg selv som en kinesisk NGO (Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju]). Som nevnt i kapittel 6.1.1, er sivilsamfunnet i Kina, noe annet enn sivilsamfunnet i Vesten. Det sentrale her er derfor ikke hvilken kategori Tekstilrådet plasseres i, men deres evne til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien gjennom kognitive og integrative prosesser.

Vestlige tekstilimportører har i økende grad, og ofte som følge av press fra sivilsamfunn og media, fokusert på arbeidsrettigheter og arbeidsforhold i sine leverandørkjeder de senere årene. I land som Kina, hvor sivilsamfunnet ikke har like stor mulighet til å påvirke samfunnsdebatten som i vesten, er det i mange tilfeller etter krav fra vestlige tekstilimportører at tekstilbedrifter har økt engasjement rundt disse temaene (Zwart og Tulder 2006, See 2008). Presset fra vestlige selskaper rundt arbeidsforhold og arbeidsrettigheter gir kinesiske tekstilleverandører et sterkt økonomisk insentiv til å framstå som "flinke i klassen". Som bransjeorganisasjon for tekstilindustrien er eksportrelaterte strategier en av de viktigste oppgavene Tekstilrådet står ovenfor. Det er derfor ikke utenkelig at organisasjonen ønsker å skape et bedre inntrykk av den kinesiske tekstilindustrien med hensyn til CSR enn det som faktisk er reelt. Jeg vil derfor i dette kapitlet ta for meg Tekstilrådets relasjon til

kinesiske myndigheter for å undersøke om organisasjonen i praksis er en utsending fra kinesiske myndigheter for fremme eksport av kinesiske tekstilvarer.

6.2.1 Tekstilrådets rolle: NGO eller agent for myndighetene?

Tekstilrådet utgjorde tidligere det kinesiske tekstildepartement, men har som nevnt blitt fristilt og omgjort til det jeg har valg å kalle en bransjeorganisasjon for tekstilindustrien (Liang Chief R&D Officer ved Tekstilrådet [intervju] 2009, Harney 2008:263). Det er derfor grunn til å undersøke om det fortsatt eksisterer levninger av bånd mellom myndighetene og Tekstilrådet.

Mine informanter pekte på noen sentrale indikasjoner på at slike bånd eksisterer. For det første innehar lederen for Tekstilrådet verv i Det Kinesiske Kommunistparti (Holter 2009 [intervju]). Dette kan virke irrelevant fordi partitilhørighet ikke nødvendigvis er en indikasjon på tette bånd mellom nasjonale myndigheter og en organisasjon, men i et ettpartisystemet som det kinesiske er det grunn til å anta at dette vil lede til et større samsvar mellom organisasjonens politikk og partiets/myndighetenes politikk, enn i et flerpartisystem hvor skiftende partier sitter ved makten.

For det andre deltar representanter for de kinesiske myndighetene på Tekstilrådets årsmøte, som blir arrangert i kommunistpartiets offisielle forsamlingslokale (CNTAC 2008b, Holter 2009 [intervju]). Liang påpekte at det langt ifra er selvsagt at en NGO får en så tydelig offentlig anerkjennelse av kinesiske myndigheter (Liang Chief R&D Officer ved Tekstilrådet [intervju] 2009). I den kinesiske konteksten kan dette derfor tolkes som et signal om en sterkere tilknytning til myndighetene. En tredje indikasjon på slike bånd kommer til syne når man ser på den økonomiske støtten Tekstilrådet får gjennom det statlige organet National Development Reform Commission (NDRC) (ibid., Harney 2008).

Tekstilrådets kontorer ligger i samme bygning som handelsdepartementet. Liten fysisk avstand kan bidra til mer uformell kontakt mellom organisasjonen og departementet, noe som derfor kan antas å påvirke båndet mellom disse (ibid.). Den formelle kontakten som muligens utgjør den sterkeste indikasjonen på tette bånd, består likevel i at Tekstilrådet må rapportere til flere av ministrene (fortrinnsvis handel, NDRC, informasjonsteknologi og industri), og få godkjenning fra myndighetene før de kan iverksette nye reformer (ibid.).

Indikasjonene på at Tekstilrådet har tette bånd til kinesiske myndigheter, og at sistnevnte støtter organisasjonens arbeid rundt CSR er tydelige. Det er derfor relevant å spørre om det er sannsynlig at kinesiske myndigheter bruker Tekstilrådet som en indirekte måte å håndheve arbeidsrettigheter i tekstilindustrien på, eller om det eventuelt er en måte for kinesiske myndigheter å unngå kritikk fra arbeids- og menneskerettighetsorganisasjoner rundt arbeidsforhold og arbeidsrettigheter.

Et blikk til håndhevingsmekanismene (eller snarere fraværet av disse) som Tekstilrådet har til rådighet tilsier at dette neppe er tilfelle. Tekstilrådet har som nevnt i kapittel 5.2 ikke utstyrt CSC9000 med håndhevingsmekanismer som kunne sørget for at selskapene i Tekstilselskapene opptrådte i henhold til det nasjonale lovverket. Det er likevel vanskelig å avvise koblingene mellom Tekstilrådet og kinesiske myndigheter som irrelevante. På tross av at håndheving av arbeidsrettigheter ikke er en del av Tekstilrådets CSR-arbeid, har de selv vedkjent at implementering av kinesisk lovgivning er prioritert. Dette indikerer et forsøk fra Tekstilrådets side om å opptre som en agent for å implementere nasjonal lovgivning i tekstilindustrien. På en annen side kan denne agentrollen være noe Tekstilrådet har påtatt seg etter ønske fra selskapene i tekstilindustrien om veiledning i implementeringen av den nye og strengere arbeidsloven som kom i 2008. Dette ønsket ble bekreftet av selskapsledelsen i TopNew og Aimer, som mente at Tekstilrådet, og deres CSR-strategi var en svært viktig aktør i denne sammenheng (Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]). Uavhengig om motivasjonen for implementeringen av

lovverket kommer fra Tekstilrådets relasjon til kinesiske myndigheter eller etter ønske fra tekstilindustrien, er det likevel relevant å spørre om Tekstilrådet, gjennom sitt CSR arbeid, har en annen agenda enn å spre arbeidsrettigheter.

6.2.2 Har Tekstilrådet en skjult agenda?

Tekstilrådets målsetning som bransjeorganisasjonen for tekstilindustrien er å utvikle og fremme strategier for å legge til rette for en mer effektiv tekstilindustri i Kina (Harney 2008, White Collar 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]).

Argumentasjonen for å fremme CSR i tekstilindustrien gjenspeiler også denne målsetningen:

”First, it is of vital importance to the inherent competitiveness of enterprises and necessary for the industry itself to develop, that workers are respected as the enterprises` primary driving force. Second, external stakeholders are now placing urgent demands on textile and apparel enterprises to reduce energy and resource usage [and] (...) achieve sustainable development”

- CNTAC (2007:4)

I denne argumentasjonen for å promotere arbeidsrettigheter vektlegges potensialet for å fremme selskapers evne til å imøtekomme eksterne krav fra kjøpere, og fremme konkurransedyktigheten til tekstilindustrien internasjonalt. Hvis man ser dette i sammenheng med at båndene til kinesiske myndigheter først og fremst er knyttet via handelsdepartementet og NDRC, og ikke arbeids- eller justisdepartementet (som ville vært naturlig med et fokus på arbeidsrettigheter), er det grunn til å spørre hvorvidt Tekstilrådet er mer fokusert på å fremme eksport av kinesiske tekstilvarer enn å fremme arbeidsrettigheter i tekstilindustrien. Mistanken om at Tekstilrådets satsning på CSR er mest ”pro-forma”, underbygges ytterligere når man tar i betraktning det svært begrensede budsjettet organisasjonen har satt av til utviklingen og implementeringen av CSC9000 (395.000 USD (Harney 2008)).

På en annen side er det ikke gitt at hverken retorikken, de administrative tilknytningspunktene eller budsjettstørrelsen gir et klart nok bilde av effekten Tekstilrådet kan ha på spredningen av arbeidsrettigheter. At mye peker på en eksportrelatert motivasjon for å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien, trenger ikke nødvendigvis bety at arbeidet rundt dette er innholdsløst. Likevel er det viktig å se kritisk på alle sider av Tekstilrådets arbeid rundt CSR, også motivasjonen for dette for å få et klart bilde av de kognitive og integrative prosessene rundt dette.

6.2.3 Oppsummering

Økonomisk støtte, tilknytning til det kinesiske kommunistpartiet og offentlig anerkjennelse, er alle faktorer som indikerer at koblingene mellom Tekstilrådet og kinesiske myndigheter er tette. Legger man til forrige kapittels funn rundt Tekstilrådets omtolkning av CSR til å gjelde implementering av det kinesiske lovverket i tekstilindustrien, er sterke indikasjoner på at Tekstilrådets rolle minner mer om en agent for implementering av offentlig lovgivning, enn et privat reguleringsinitiativ. Når man ser på Tekstilrådets meget lave budsjett for utviklingen og spredningen av CSC9000 i den kinesiske tekstilindustrien, kan dette indikere at Tekstilrådets agenda er mer knyttet opp til promotering av den kinesiske tekstilindustrien ovenfor europeiske og amerikanske tekstilimportører, enn til en spredning av arbeidsrettigheter. Tekstilrådet tar også selv til orde for at økt fokus på arbeidsrettigheter kan være et middel for å oppnå høyere effektivitet og økonomisk avkastning for tekstilindustrien. Denne tilnærmingen til CSR trenger ikke nødvendigvis å tilsi at spredningen av arbeidsrettigheter blir svakere. Det kan derimot indikere at de kinesiske myndighetenes uttalte mål om et mer harmonisk samfunn (e.g. "Harmonious Society"-politikken) ikke er det eneste incentivet for å fremme arbeidsrettigheter, men at markedsføring av den kinesiske tekstilindustrien internasjonalt også er sentralt.

6.3 Tekstilrådet og relasjonen til tekstilindustrien

Jeg har valgt å trekke inn de tre isomorfe prosessene *isomorft press*, *normativt press* og *mimetiske prosesser*²² i dette kapitlet for å tydeliggjøre kildene til kognitive prosesser i Tekstilrådets relasjon til den kinesiske tekstilindustrien. Først vil jeg se på Tekstilrådet og deres evne til å utøve isomorft press på tekstilindustrien gjennom press eller tvang. Deretter tar jeg for meg Tekstilrådets forhold til en relevant utdanningsinstitusjon og ser på hvorvidt dette kan indikere en form for normativt press på tekstilindustrien rundt arbeidsrettigheter. Til slutt går jeg nærmere inn på Tekstilrådets årsmøte og ser hvorvidt dette kan representere et forum for mimetiske prosesser innenfor CSR.

6.3.1 Kommunikasjon og isomorft press

Kommunikasjon mellom Tekstilrådet og tekstilindustrien foregår gjennom dialog på mange plan. Tekstilrådet bistår med politikkutforming innenfor en rekke felt som angår produksjon og produksjonsprosesser i tekstilindustrien, og har i kraft av denne rollen, status som en strategisk aktør og premissleverandør (Aimer 2009 [intervju], CNTAC 2007). Aktørene jeg intervjuet i kinesiske selskaper, ga alle uttrykk for å ha et nært og godt samarbeid med Tekstilrådet innenfor flere områder enn CSR. Ledelsen i Aimer vektla for eksempel Tekstilrådets initiativ til å opprette et eget fargesystem, spesielt tilpasset for den kinesiske tekstilindustrien, som en spennende nyvinning (Aimer 2009 [intervju]).

Rollen som premissleverandør indikerer at Tekstilrådet har en unik mulighet til å kommunisere med alle selskapene i den kinesiske tekstilindustrien.

Kommunikasjonen mellom Tekstilrådet og tekstilindustrien rundt CSR, utspiller seg

²² Hentet fra ny-institusjonell teori

likevel først og fremst blant selskaper som har meldt seg inn i Responsible Supply Chain Association (RSCA) og som dermed har mulighet til å gå i dialog med Tekstilrådet rundt utformingen av CSC9000 og implementeringen av denne (Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju], Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]). Dette kan indikere en svakhet i Tekstilrådets kommunikasjonsarbeid, da det er et stort sprang fra å kommunisere med medlemmer i RSCA til å være en viktig premissleverandør for samfunnsansvar i hele den kinesiske tekstilindustrien.

Alle de tre selskapene ga uttrykk for at Tekstilrådet er en organisasjon som arbeider for å bedre den kinesiske tekstilindustriens omdømme og konkurranseevne internasjonalt, gjennom å sette opp standarder og implementere disse. (Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju], White Collar 2009 [intervju]). Tiltroen til Tekstilrådet som bidragsyter til tekstilindustrien var stor på tross av at selskapene var uenige om effektiviteten av Tekstilrådets CSR strategi (CSC9000). Der hvor ledelsen i Aimer og Topnew på en side mente at nytten av CSC9000 var stor, var direktøren i White Collar av motsatt oppfatning. Han mente at det kun var relevant med et management system som bidro til å "øke selskapets effektivitet", noe CSC9000 ikke gjorde (White Collar 2009 [intervju] min oversettelse). På en annen side, påpekte han at det var andre deler av Tekstilrådets arbeid som bidro positivt til selskapets effektivitet, og at dette gjorde Tekstilrådet til en verdifull del av den kinesiske tekstilindustrien. Denne store tiltroen som det ble gitt uttrykk for, indikerer at Tekstilrådet oppfattes å være en god promotør for tekstilindustriens eksport, og bidrar til effektivitetsøkning gjennom strategiutforming, men også at det er andre faktorer enn Tekstilrådets evne til overtalelse som påvirker selskapenes beslutninger i forhold til å ta samfunnsansvar. Tatt i betraktning av at White Collar var det eneste av selskapene som ikke produserte tekstil for eksport, vil det være naturlig å peke på at CSR nettopp ble introdusert for den kinesiske tekstilindustrien gjennom

eksportrettede bedrifter som svarte på en etterspørsel etter samfunnsansvar fra Europa og USA.²³

Direktøren for White Collars holdning angående CSC9000, indikerer at Tekstilrådets kommunikasjon og innflytelse rundt arbeidsrettigheter er begrenset. Direktøren hadde lite kjennskap til Tekstilrådets CSR-standard (CSC9000) på tross av at selskapet var medlem av RSCA og dermed bærer en del av ansvaret for arbeidet med denne (White Collar 2009 [intervju]). Tekstilrådet erkjenner at de ikke når ut til alle bedriftene like godt, men at det er en pågående prosess å inkludere flere av tekstilbedriftene ettersom man ser muligheten til å gjøre dette. Likefullt kan dette være et spørsmål om ressurser og prioriteringer fra Tekstilrådets side. Tekstilrådets kontor for samfunnsansvar (OSC) har svært få ansatte (10-20) og som nevnt tidligere, et svært begrenset budsjett (ca.395.000 USD)²⁴ med tanke på antallet kinesiske tekstilbedrifter (44232) (Harney 2008:265, Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju]). Kommunikasjonen med selskapene i tekstilindustrien har også blitt svekket som følge av den pågående globale finanskrisen. Mange selskaper har valgt å nedprioritere opplæring, kursing og andre tilbud om kunnskapsbygging som følge av en forverret økonomisk situasjon (Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju]).

Tekstilrådets nedprioritering av CSR i sine budsjetter, gjør at man lett danner seg et bilde av at organisasjonens strategiske rolle som premissleverandør for tekstilindustrien blir mindre relevant med hensyn til spredning av arbeidsrettigheter. Dette bildet endres likevel noe når man ser på selskapene Aimer og Topnew som begge var del av pilotprosjektet til CSC9000. Begge oppga at de var blitt vervet som deltakere gjennom en kombinasjon av press fra Tekstilrådet og egen frivillighet (Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]). Uten å overvurdere dette, kan et slikt press indikere at Tekstilrådet bruker sin innflytelse over selskapene i tekstilindustrien også til å promotere CSR. Denne innflytelsen har i disse to tilfellene gitt seg utslag i et press for å implementere CSC9000. På en annen side hadde Aimer

²³ Se kapittel 2.0 for mer om dette.

²⁴ Budsjett for pilotprosjektet i 2006.

og Topnew begge arbeidet med CSR lenge før de ble med i Tekstilrådets pilotprosjekt (Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]). Dette har sannsynligvis påvirket selskapenes innstilling til Tekstilrådets CSR-strategi og derfor gjort det lettere for Tekstilrådet å overtale selskapene til å implementere CSC9000. Det kom uansett fram av intervjuene at selskapene anså det å bli ”utvalgt” av Tekstilrådet til å delta i deres pilotprosjekt, som en ære (ibid.). Dette indikerer igjen at Tekstilrådets evne til å utøve isomorft press på tekstilindustrien, ikke bør avskrives.

På spørsmål om hvilket saksfelt innenfor CSR Tekstilrådet hadde bidratt til størst endring i, svarte begge selskapene at en systematisering av fagforeningsarbeidet var det viktigste. Dette innebar opprettelsen av en fagforening²⁵ på arbeidsplassen og dialog mellom denne og styret (Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]). Som nevnt tidligere, innebærer prinsippet om fagforening i CSC9000 et brudd med ILOs konvensjon om retten til fri organisering, og kan derfor bidra til å undergrave arbeidet for dette. Selskapenes vektlegging av fagforeningsarbeid som det viktigste bidraget Tekstilrådet kom med, bør likevel ikke avvises som irrelevant da det kan representere en forbedring av en situasjon som i utgangspunktet tilsa at arbeidere ikke hadde *noen* form for reell organiseringsmulighet.

Tekstilrådet er som sagt i en unik posisjon til å produsere og spre kunnskap i kraft av å være en anerkjent premissleverandør for den kinesiske tekstilindustrien. De har kontakt med hele industrien innenfor en rekke felt relatert til produksjon av tekstilvarer. Muligheten for å spre kunnskap og informasjon om arbeidsrettigheter burde derfor også være tilstede. Mine intervjudata indikerer likevel at Tekstilrådet ikke alltid, i tilstrekkelig grad, evner å nå ut med sitt budskap rundt CSR til medlemmene i Responsible Supply Chain Association (RSCA) som på papiret skal være med på å legge grunnlaget for dette arbeidet. Dette er White Collar et eksempel på, da selskapet som medlem av RSCA hverken hadde hørt om CSC9000 eller ga uttrykk for noen interesse for CSR. Noe av forklaringen på dette kan vi muligens finne

²⁵ Denne foreningen ville ikke være uavhengig av ACFTU, men operere i henhold til kinesisk lov om organisering.

ved å se til det begrensede budsjettet som er satt av til OSC og den vedvarende globale finanskrisen som har truffet den kinesiske tekstilindustrien hardt (Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju]). Likefullt kan det henge sammen med Tekstilrådets fokus på å fremme eksport, og at de dermed nedprioriterer selskaper som White Collar, som foreløpig kun produserer for salg i Kina.

6.3.2 Utdanningsinstitusjoner og normativt press

I henhold til ny-institusjonell teori, vil det kunne oppstå normativt press ved at utdanningsinstitusjoner anerkjenner og videreformidler normer. For å se om Tekstilrådet sprer kunnskap om arbeidsrettigheter, er det derfor relevant å se hvordan en utdanningsinstitusjon ser på Tekstilrådets arbeid, og om dette dermed videreformidles til tekstilindustrien gjennom utdanningssystemet.

I utviklingen av CSC9000 benytter Tekstilrådet seg av relevant forskning, både intern og ekstern, fra mange felt knyttet til tekstilindustri (CNTAC 2007). Denne forskningen er ikke direkte relatert til CSR, men bidrar med annen, nødvendig kunnskap (innenfor f.eks. produksjonssystemer, tekniske fag etc) om tekstilindustrien for å utvikle CSC9000. Kontakten med utdanningsinstitusjoner er derfor noe Tekstilrådet ser på som viktig (Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju]).

Beijing Institute for Fashion Technology (BIFT) er en utdanningsinstitusjon som tilbyr tekstilfag og bedriftsledelse innen tekstil. De har flere fag som berører CSR, og har opplevd en økende interesse for feltet i forskningsmiljøet rundt tekstilindustrien. (Ning 2009 [intervju]). BIFT er ikke i noe formelt samarbeid med Tekstilrådet, men promoterer CSC9000 til tekstilbedrifter de er i kontakt med (ibid.). Fra den kinesiske tekstilbransjens ståsted eksisterer det, ifølge Ning, to måter å håndtere CSR på, en "intern" og en "ekstern" (ibid.). Den interne har rot i industrien selv, og selskapene kan derfor sies å ha et større eierskap til denne, enn den eksterne som er

representert ved internasjonale CSR-initiativ som SAI²⁶. Den interne håndteringen som Ning mener blir representert ved CSC9000 er å foretrekke, spesielt fordi den:

”...fully concentrates on textile, is accessible in chinese, is voluntary, and places CSR in a broader context.”

- Jun Ning (2009 [intervju])

Ning`s uttalte støtte til Tekstilrådets arbeid bør først og fremst sees på som en uformell støtte til Tekstilrådets arbeid. CSR utgjør ikke grunnlaget for, eller inspirasjon til utdanningsprogrammet som universitetet tilbyr, noe som tilsier at det ikke er noen grunn til å tro at BIFT utgjør en kilde til normativt press rundt CSR (Jun Ning 2009 [intervju]). Hennes poeng om at Tekstilrådets CSR-arbeid ansees for å ha en større legitimitet enn amerikanske og europeiske CSR-initiativ, både i BIFT og (etter hennes oppfatning) i den kinesiske tekstilindustrien, kan likevel indikere at Tekstilrådet ihvertfall er en kilde til større normativt press enn andre ikke-kinesiske standarder.

6.3.3 Årsmøtet, læringsforum og mimetiske prosesser

Det store fokuset på trening og evaluering i CSC9000 tilsier at læring er en viktig del av Tekstilrådets strategi for spredning av CSR i tekstilindustrien. Ved siden av den direkte kontakten Tekstilrådet har med selskapene i tekstilindustrien, tillegges årsmøtet stor betydning, både når det gjelder dialog og læring med såvel internasjonale aktører som selskaper i tekstilindustrien (Topnew 2009 [intervju], Aimer 2009 [intervju], Liang Chief R&D Officer, Tekstilrådet 2009 [intervju]).

Tekstilrådet ønsker å jobbe med CSR i et internasjonalt perspektiv for å kunne inkludere alle ledd av produksjon og salg av kinesisk tekstil i dette arbeidet. Dette fokuset gjenspeiles i deltakelsen på årsmøtet 2008 hvor aktører fra kinesiske og europeiske myndigheter (EU-Kommisjonen), FNs Global Compact, ILO, internasjonale

²⁶ Se kapittel 1.0 for en kort beskrivelse av SA8000

NGOer (som Initiativ for Etisk Handel), nasjonale organisasjoner, og den kinesiske fagforeningen ACFTU deltok (CNTAC 2008b). Årsmøtet står derfor fram som den viktigste kommunikasjonskanalen Tekstilrådet har mot internasjonale aktører.

På årsmøtet undertegnet den europeiske paraplyorganisasjonen for nasjonale handelsorganisasjoner, Foreign Trade Association (FTA), og Tekstilrådet en samarbeidserklæring som indikerer starten på et formelt samarbeid. FTAs CSR initiativ, Business Social Compliance Initiative (BSCI) har medlemmer fra hele Europa, som er involvert i intern og ekstern varehandel gjennom verdikjeder. I sin omtale av Tekstilrådet slår BSCI fast at CSC9000 ikke "møter alle krav som BSCI stiller, men må bli sett som et steg i riktig retning" (BSCI 2008:23 [min oversettelse]). Denne holdningen rundt Tekstilrådets arbeid, deles til en viss grad av Initiativ for Etisk Handel (IEH) i Norge;

"Mye de [Tekstilrådet] gjør er sannsynligvis bra, men vi ser foreløpig små effekter."
- Kristin Holter, Initiativ for Etisk Handel (20.04.09 [intervju])

Disse omtalene tilsier at spredningen av Tekstilrådets tilnærming til selskapers samfunnsansvar på den internasjonale arena er liten. Samarbeidserklæringen som ble undertegnet mellom FTA og Tekstilrådet indikerer mer en anerkjennelse fra FTAs side av behovet for å se CSR i et globalt perspektiv, enn av Tekstilrådets egen CSR-modell. BSCI går langt i å antyde at deres egen tilnærming til CSR er bedre enn Tekstilrådet ved å påpeke at sistnevnte ikke "tilfredsstiller alle krav som BSCI stiller" (CNTAC 2008a, BSCI 2008).

For å undersøke Tekstilrådets effekt som læringsplattform for arbeidsrettigheter i tekstilindustrien er det viktig å fokusere på årsmøtet (Liang, R&D Chief, Tekstilrådet 2009 [intervju], min oversettelse). Årsmøtet 2008 var delt inn i to separate deler. En med temaet "Samarbeid" og en med "Utvikling" som hovedfokus (CNTAC 2008b). Den første delen var som nevnt, eksplisitt beregnet på internasjonalt samarbeid rundt CSR i den globale verdikjeden. Den andre delen var i større grad bygget opp rundt en paneldebatt om selskapers samfunnsansvar. Årsmøtet ble avsluttet med

prisutdeling til "Outstanding Implementing Collectives of the CSC9000
"10+100+1000" Pilot Projects" (CNTAC 2008b:3).

Prisutdelingen for "best praksis" indikerer at Tekstilrådet legger til rette for mimetiske prosesser gjennom årsmøtet. Selskaper som utmerker seg blir trukket frem som eksempler på god forretningspraksis, og bedt om å dele sin kunnskap med andre selskap (Topnew 2009 [intervju]). Om årsmøtet fungerer som en plattform for debatt og dialog kan på en annen side diskuteres. Selskapene Topnew og Aimer hadde ulike syn på hva som var de viktigste forumene for interaksjon og læring i Tekstilrådets regi. Topnew fremholdt at deltakelse på Tekstilrådets årsmøte var viktig for selskapet. Aimer vektla heller andre fora i regi av Tekstilrådet. (Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]). På bakgrunn av dette er det derfor viktig å ikke overvurdere betydningen av årsmøtet som læringsforum. Kristin Holter, som deltok i paneldebatten på vegne av NGOen Initativ for Etisk Handel, påpekte at årsmøtet bar preg av å være "forhåndsregissert, formellt og fremmed" med "uvant tett program" (Holter 2009 [intervju]), noe som kan indikere at det heller ikke for internasjonale aktører framsto som et viktig forum for dialog om arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien.

6.3.4 Andre læringsforum

Aimer, White Collar og Topnew ga alle klart uttrykk for at deres dialog og forhold til Tekstilrådet var veldig bra. I forhold til Tekstilrådets rolle i dialogen mellom selskaper rundt CSR, påpekte både Aimer og Topnew at de ofte ble invitert til å besøke noen av de andre av pilotselskapene for å utveksle ideer og erfaringer rundt implementeringen av CSC9000. Dette var et privilegie de hadde som deltakere i Tekstilrådets pilotprosjekt. Begge selskapene ga uttrykk for at treningsopplegget som Tekstilrådet bisto med i forbindelse med denne implementeringen var en viktig form for dialog mellom selskapene og Tekstilrådet for å avdekke problemer og finne praktiske løsninger (Aimer 2009 [intervju], Topnew 2009 [intervju]). En slik dialog,

både mellom selskaper og mellom selskaper og Tekstilrådet, kan være en kilde til kunnskapsbygging rundt arbeidsrettigheter i form av at selskapene kan lære av hverandres feil og suksesser i integreringen av CSR. Det at Tekstilrådet går nærmere inn i hvert enkelt av disse selskapene for å føre en konkret dialog rundt problemer i håndteringen av arbeidsrettigheter virker også som et viktig tiltak for å bygge kompetanse til å håndtere disse problemene. Som nevnt tidligere tilbys denne formen for individuell veiledning kun til store selskaper. Begrensede ressurser tilsier at små og mellomstore bedrifter (SMB) derfor ikke drar nytte av denne type deliberative problemløsningen. Muligheten for SMB til å komme med innspill og debatt, kommer i form av opplæringskursene som de får tilbud om å delta på. Her mister man likevel effekten av å kunne lufte problemer ”bak lukkede dører”, noe som tilsier at debatten vil foregå i mer generelle former og graden av fortrolighet blir mindre.

For å fremme CSC9000 i tekstilindustrien har Tekstilrådet lansert en database hvor erfaringer fra selskaper som har implementert standarden offentliggjøres. Målet er å kunne promotere den kinesiske tekstilindustriens ”best praksis” nasjonalt og internasjonalt (CNTAC 2007, Liang Chief R&D Officer ved Tekstilrådet [intervju] 2009). Effekten av en slik database er det for tidlig å si noe om, da denne er i en startfase. Likevel kan dette også indikere et ønske om å bidra til erfaringsutveksling, som igjen kan bidra til mimetiske prosesser rundt CSR. Selskaper som viser til gode resultater ved re-evaluering av CSC9000 vil, gjennom databasen, få ”gratis” publisitet ovenfor Tekstilrådets internasjonale samarbeidspartnere, og andre interessenter. Dette kan dermed gi tekstilselskapene ytterligere insentiver til å implementere CSC9000 i organisasjonspraksisen.

6.3.5 Oppsummering

Kapittel 6.3 har analysert Tekstilrådets forhold til noen bedrifter i den kinesiske tekstilindustrien. Hovedpoenget har vært å danne et bilde av styrker og svakheter i

Tekstilrådets relasjon til den kinesiske tekstilindustrien. For å kunne tydeliggjøre disse styrkene og svakhetene, har jeg forsøkt å se etter indikasjoner på *isomorft press*, *normativt press* og *mimetiske prosesser* i dette kapitlet.

Intervjuene med representanter fra de tre selskapene TopNew, Aimer og White Collar i Kina, avdekket at Tekstilrådets kommunikasjon rundt CSR er svak. Selv et selskap med tilknytning til Responsible Supply Chain Association (RSCA), som samarbeider med Tekstilrådet om utviklingen av CSR-strategien CSC9000 støtter ikke opp om denne. Kontakten med Beijing Institute for Fashion Technology er også på et uformellt plan, og kan derfor ikke sies å utgjøre en kilde til normativt press.

Mine funn peker i retning av at Tekstilrådet i noen sammenhenger legger til rette for mimetiske prosesser gjennom sine læringsforum. Årsmøtet og forumene for erfaringsutveksling tekstilbedriftene imellom, er de sentrale indikatorene på dette da disse bærer preg av at selskapene får utveksle erfaringer rundt håndtering av problemer i tilknytning til arbeidsrettigheter. Tekstilrådet framhever selskaper de anser for å være flinke på samfunnsansvar og skaper på den måten en konkurranse om å bli best mulig på ivaretagelse av arbeidsrettigheter.

6.4 Betingelsene for suksess: Hva skiller Pattbergs studie fra min?

Siden indikatorene for kognitive og integrative prosesser er basert på en casestudie av to andre private reguleringsinitiativ (CERES og FSC), er det relevant å drøfte hvordan forskjellene mellom det studiet og denne oppgaven kan ha gitt utslag for min analyse. To viktige forskjeller utmerker seg spesielt.

For det første omfatter Pattbergs studie to private reguleringsinitiativ som begge har vært pionerer innenfor regulering av miljøaspekter ved selskapers samfunnsansvar (CSR). CERES er det første institusjonaliserte forsøket på å få selskaper til å utarbeide

miljøregnskap, mens FSC ønsker å bevare "jordens lunger" gjennom å sertifisere tømmer som kommer fra bærekraftig skogsdrift. Her skiller Tekstilrådet seg ut siden deres fokus på arbeidsrettigheter neppe kan sies å være ett nytt tema innenfor privat regulering, hverken internasjonalt eller nasjonalt i Kina (Pattberg 2006, CNTAC 2005). Tekstilrådet har dermed ikke hatt de samme forutsetningene for å "påvirke diskursen" og danne nye kognitive rammer rundt arbeidsrettigheter, som det CERES hadde med hensyn til miljø. Dette kan være en påvirkende faktor til at funnene rundt spredning av arbeidsrettigheter gjennom kognitive prosesser er mer negative enn i Pattbergs studie.

For det andre, er en viktig forskjell mellom Pattbergs og denne oppgavens studieobjekter hva slags type privat reguleringsinitiativ de utgjør. FSC er et internasjonalt *sertifiseringsinitiativ* med stater som medlemmer. Tekstilrådet på sin side er en nasjonalt initiativ for en enkelt industrisektor (tekstil) med selskaper som medlemmer.²⁷ Dette har mest sannsynlig gitt utslag i indikatorene for integrative prosesser; "nedad integrasjon" og "oppad integrasjon". Siden Tekstilrådet ikke er en internasjonal organisasjon med stater som medlemmer, men heller en nasjonal bransjeorganisasjon med selskaper som medlemmer, er forutsetningene for å påvirke kinesiske myndigheter betraktelig svakere enn tilfellet var i Pattbergs studie av FSC. Siden Pattberg inkluderte to private reguleringsinitiativ i sin studie (CERES for kognitive og FSC for integrative indikatorer), er det nærliggende å peke på at min studie har et annet utgangspunkt for å gjøre funn langs begge typene indikatorer. Dette gjorde seg også utslag ved at de integrative indikatorene, som nevnt i forrige underkapittel, framsto som irrellevante da Tekstilrådets versjon av CSR begrenset organisasjonens handlingsrom til å gjelde innenfor lovverket. Grunnlaget for å analysere Tekstilrådets effekt langs indikatorene *oppad integrasjon* og *nedad integrasjon* falt dermed bort.

²⁷ Se kapittel 1.0 for mer om de ulike typene private reguleringsinitiativ

7.0 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Oppgavens mål er å bidra til forskningen rundt private reguleringsinitiativ på to måter; først ved å fremskaffe ny kunnskap om private reguleringsinitiativers potensiale til å tette regulative vakum innenfor temaet selskapers samfunnsansvar (CSR). For det andre å undersøke Phillipp Pattbergs argument om at effektanalyser av private reguleringsinitiativ bør utvides til å omfatte kognitive og integrative prosesser fordi privat regulering kan føre til endringer i selskapers atferd som synliggjøres gjennom å se på kunnskapsbygging og normspredning.

Problemstillingen lyder:

Bidrar Tekstilrådet til spredning av arbeidsrettigheter blant kinesiske tekstilbedrifter gjennom kognitive og integrative prosesser?

For å besvare denne problemstillingen har oppgaven forsøkt å belyse ulike sider av Tekstilrådets arbeid med CSR i den kinesiske tekstilindustrien. Kapitlet begynner med å ta for seg de teoretiske innspillenes betydning for analysen før funnene rundt Tekstilrådets evne til å tette regulative vakum oppsummeres. Deretter fokuseres det på indikatorene for kognitive og integrative prosesser som ble presenterte i kapittel 3.1 og drøftes hvorvidt disse avdekker aspekter ved Tekstilrådets arbeid som ikke kommer til syne gjennom de tradisjonelle, "harde" indikatorene. Oppgaven avrundes med en kort diskusjon rundt veien videre for forskningen rundt private reguleringsinitiativ i lys av mitt arbeid.

7.1 De teoretiske innspillenes betydning for analysen

Oppgavens mest sentrale teoretiske rammeverk er de kognitive og integrative prosessene (Pattberg 2006). Dette rammeverket er utviklet rundt et case-studie av to internasjonale private reguleringsinitiativ; *The Forest Stewardship Council* (FSC) og

Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES). Ved å inkludere ny-institusjonell teori rundt *isomorfe prosesser*²⁸ har det vært mulig å tilpasse rammeverket til denne oppgavens case. De isomorfe prosessene *tvang, mimetiske prosesser og normativt press*, kan sies å reflektere den underliggende argumentasjonen bak de kognitive og integrative prosessene; nemlig *de grunnleggende mekanismene for normspredning mellom organisasjoner*. Ved å sette de isomorfe prosessene i sammenheng med Pattbergs rammeverk har dette blitt forenklet og tydeliggjort. Videre illustrerer oppgaven sammenhengen mellom Pattbergs rammeverk rundt de kognitive og integrative prosessene og et mer anerkjent teoretisk bidrag slik at det teoretiske grunnlaget styrkes.

Det siste teoretiske innspillet er *Det Transformative Perspektivet*, er brukt i analysen som omhandler Tekstilrådets omtolking av CSR. Det transformative perspektivet er fruktbart for å systematisere funnene rundt den kinesiske oppfatningen av konseptet "CSR" som er sentralt for å forstå Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien.

7.2 Tekstilrådets bidrag til regulative vakum

Analysedelen gir først et overblikk over effekten av Tekstilrådets CSR-strategi langs de tradisjonelle "harde" indikatorene som vanligvis benyttes i effektanalyser av private reguleringsinitiativ: "Innhold", "Dekning", "Håndheving" og "Resultater" (Pattberg 2006, Kolk og Tulder 2002). Oppgavens omfang tillot ikke å foreta en utfyllende analyse av disse indikatorene, men er begrenset til et oversiktsbilde som hovedsakelig er basert på Tekstilrådets årsrapport. Analysen avdekket at Tekstilrådet ikke har noen effektive sanksjonsmekanismer for å *håndheve* sine retningslinjer. For det andre er det en forsvinnende liten andel (0,45%) av kinesiske tekstilselskaper som følger Tekstilrådets CSR standard CSC9000, noe som tilsier at *dekningen* er svært

²⁸ Se f.eks. Powell og DiMaggio 1991.

svak. Likevel har CSC9000 tilsynelatende gitt noen konkrete *resultater* i de selskapene som har implementert retningslinjene. Dette har kommet i form av å utbedre konkrete problemer som bedriftene slet med innenfor områdene barnearbeid, diskriminering, tvangsarbeid og fagforeningsarbeid.

Analysen av den siste av de "harde" indikatorene, "*innhold*", avdekket et interessant aspekt av Tekstilrådets CSR-arbeid. Ved første øyekast virket det som ILOs kjernekonvensjoner om barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering og fri organisering var inkludert i CSC9000. Ved nærmere ettersyn og etter å ha intervjuet forskningslederen ved Tekstilrådets kontor for samfunnsansvar i Kina (Xiaohui Liang) viste det seg at CSC9000 ikke på noe område går utover kinesisk lovgivning. Den utelater ikke *temaene* for ILO-konvensjonene som ikke er ratifisert av kinesiske myndigheter ("Retten til fri organisering" og "Forbud mot tvangsarbeid"), men inkluderer kun versjoner av disse temaene som er i henhold til kinesisk lovgivning. Dette indikerer at Tekstilrådet ikke bidrar til å tette regulative vakum rundt arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien. Sett fra ståstedet til privat regulering av Corporate Social Responsibility (CSR), er dette svært problematisk. CSR henger sammen med å gå utover nasjonale lovverk (beyond compliance). Ideen bak konseptet er nettopp at selskaper selv skal ta ansvar der hvor lovverk svikter eller er fraværende.

Mine funn indikerer altså at Tekstilrådet ikke bidrar til å tette regulative vakum rundt arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien ved å få selskaper til å gå utover lovverket. I den kinesiske tekstilindustrien er det et velkjent problem at tekstilbedrifter ikke oppfyller de krav lovverket stiller til dem (Harney 2008, See 2008). Ved å belyse Tekstilrådets bruk av konseptet CSR gjennom det transformative perspektivet, ble det klart at Tekstilrådet omtolker konseptet til å passe inn i den kinesiske institusjonelle konteksten. Fra å være et konsept for selskaper som ønsker å ivareta sitt samfunnsansvar *utover lovverket*, blir CSR i Tekstilrådets kontekst omdefinert til å gjelde gapet mellom selskapers praksis og lovverkets krav. Dette

danner dermed et bilde av at Tekstilrådets evne til å spre arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien begrenses av lovverkets rammer, noe som blant annet vil si at arbeideres rett til fri organisering (i betydningen frihet til å velge fagorganisasjon) ikke fremmes av Tekstilrådet.

7.3 Tekstilrådets spredning av arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser

7.3.1 Produksjon og spredning av kunnskap

Tekstilrådets omtolking av CSR medfører en viktig implikasjon for den kognitive prosessen ***produksjon og spredning av kunnskap*** som utgjør den første av de ”myke” indikatorene: Tekstilrådet begrenser kunnskapsproduksjonen rundt CSR i den kinesiske tekstilindustrien til å omhandle aspekter innenfor kinesisk arbeidslovgivning, istedenfor å utvide den til å omfatte aspekter som går utover lovverket. Dette kan sies å bidra til en utvanning av CSR-konseptet i den kinesiske konteksten. Legger man likevel denne begrensningen til side og ser på hva Tekstilrådet produserer av kunnskap innenfor rammeverket av kinesisk arbeidslovgivning, viser det seg at ”implementeringssystemet” (Management System) for håndtering av arbeidsrettigheter i selskapsstrukturen representerer ny og viktig kunnskap for tekstilbedrifter. Dette implementeringssystemet er et konkret verktøy som ledelsen i tekstilbedriftene kan benytte for å sørge for at deres selskap overholder den kinesiske arbeidslovgivningen.

Tekstilrådet er en stor organisasjon som driver strategiutforming for hele den kinesiske tekstilindustrien. I kraft av tidligere å ha vært en del av det kinesiske myndighetsapparatet, har organisasjonen de strukturelle forutsetningene som skal til for å kommunisere kunnskapen de produserer med hele tekstilindustrien, og å endre

den allmenne oppfatningen av god forretningspraksis. Kombinasjonen av lave budsjetter (avsatt til samfunnsansvar) og få ansatte begrenser likevel organisasjonens evne til dette. Spredningen av informasjon foregår dermed først og fremst gjennom nyhetsbrev, en (nyopprettet) database, lokale kurs og årsmøtet. Dette har vist seg å være for lite til å kunne påvirke selv selskaper som White Collar, som er medlem i RSCA.

Siden "implementeringssystemet" ikke utfordrer den rådende diskursen rundt CSR i den kinesiske tekstilindustrien, og Tekstilrådets evne til å nå ut tekstilindustrien svekkes av økonomisk nedprioritering, indikerer dette at Tekstilrådet kun i liten grad bidrar til produksjon og spredning av kunnskap rundt arbeidsrettigheter.

7.3.2 Organisasjonslæring

Indikatoren "Organisasjonslæring" er ment å måle Tekstilrådets evne til å tilrettelegge for læring gjennom å se på organisasjonens ulike fora for selskaper i den kinesiske tekstilindustrien.

Tekstilrådet har flere typer forum hvorav årsmøtet er det som samler flest aktører fra den kinesiske tekstilindustrien i tillegg til internasjonale organisasjoner. Hoveddelen av Tekstilrådets arbeid rundt CSR er også bygget opp rundt kurs og seminarer for organisasjonslæring, med deltakere fra kinesiske tekstilbedrifter; ledere, mellomledere og representanter for arbeiderne. Gjennom sitt fokus på "best praksis", både på årsmøtet, men også som en del av kontakten mellom selskaper, ligger mye til rette for at økt fokus på arbeidsrettigheter i organisasjonspraksisen kan spre seg gjennom mimetiske prosesser. Det er likevel vanskelig å spore effekten av slike prosesser, da motivene for å integrere CSR i selskapsstrategier gjerne er sammensatt.

Analysens funn tilsier altså at Tekstilrådet har klart å skape nye plattformer for organisasjonslæring rundt håndtering av arbeidsrettigheter i den kinesiske tekstilindustrien, men at effekten av disse plattformene er uklar.

7.3.3 Deliberativ problemløsning

”Deliberativ problemløsning” gjenspeiler Tekstilrådets evne til å inkludere selskapene i en dialog rundt problemer de måtte ha i håndteringen av arbeidsrettigheter.

Det er mye som tyder på at de største selskapene, slik som Aimer, TopNew og White Collar, i utgangspunktet får en større mulighet til å gå i dialog om konkrete problemstillinger rundt arbeidsrettigheter enn de små selskapene, da Tekstilrådet prioriterer kommunikasjon med de store. I disse selskapene ble Tekstilrådet oppfattet som en konstruktiv aktør som det gikk an å gå i dialog med rundt konkrete problemstillinger. Selskapene understrekte likevel at Tekstilrådets rolle i første rekke var å utforme strategier for tekstilindustrien, ikke å være dialogpartner. De ga dermed ikke uttrykk for å delta i noen form for dialog rundt problemer i håndteringen av arbeidsrettigheter, og understreket at denne typen problemstillinger ble håndtert internt i selskapet. Dette indikerer at Tekstilrådet i svært liten grad evner å bidra til deliberativ problemløsning rundt arbeidsrettigheter.

7.3.4 Spredning av Tekstilrådets modell for CSR

Indikatoren ”Spredning av Tekstilrådets modell for CSR” måler Tekstilrådets innflytelse utover den kinesiske tekstilindustrien, både i andre nasjonale sektorer og internasjonalt.

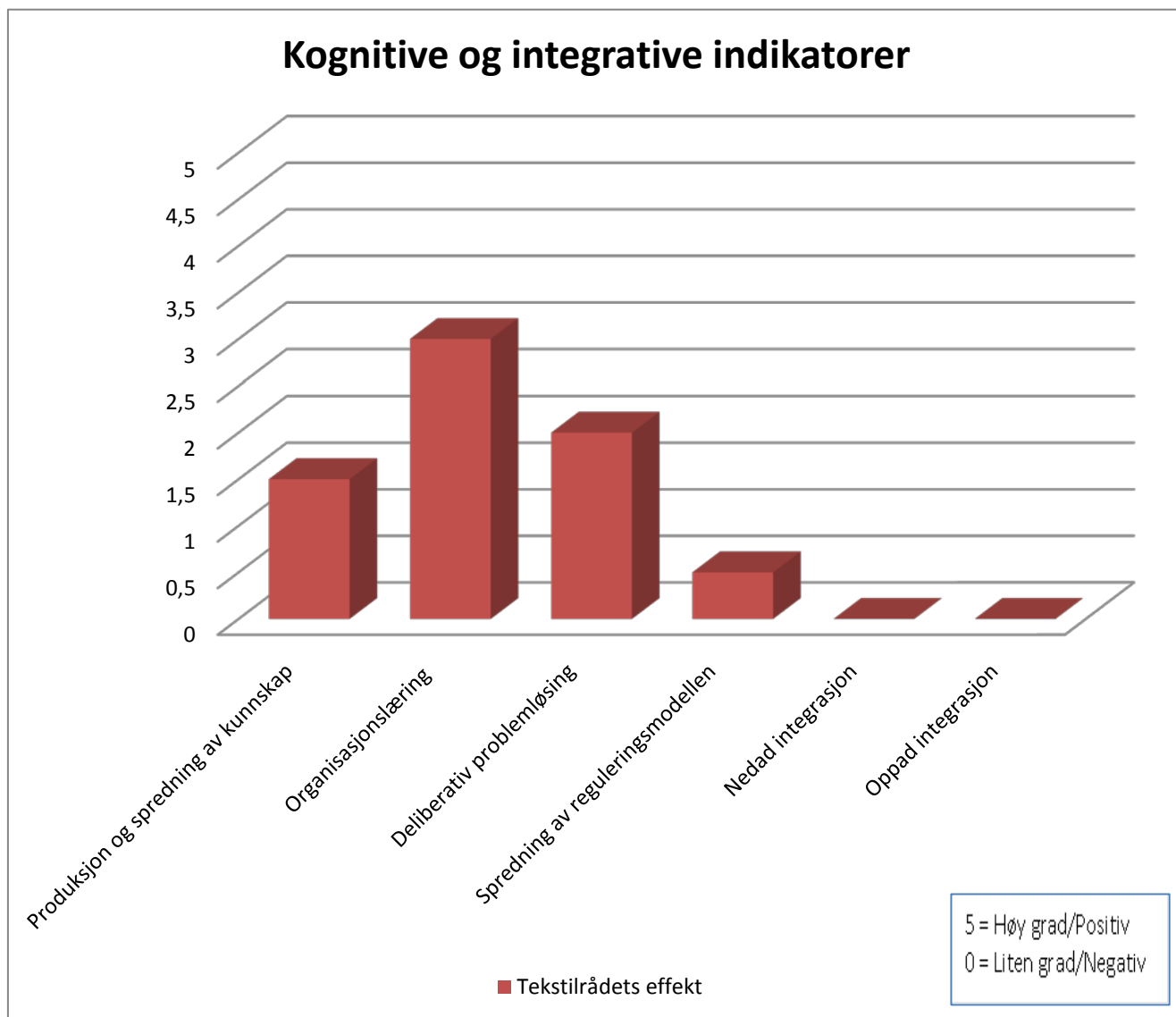
Tekstilrådets årsmøte samler såvel nasjonale som internasjonale aktører med interesse for CSR. Organisasjonen prioriterer samarbeid med internasjonale interesseorganisasjoner som EUs Foreign Trade Organisation, og forsøker i tillegg å

eksportere sin modell for CSR til andre industrisektorer i Kina gjennom kommunikasjon og samarbeid med nasjonale akademiske institusjoner og bransjeorganisasjoner (CNTAC 2007:31). Det var ingen indikasjoner på at dette arbeidet har båret frukter i form av spredning til andre, internasjonale, reguleringsinitiativ, eller nasjonale sektorer.

7.3.5 Oppad og Nedad integrasjon

Indikatoren "Oppad og Nedad integrasjon" måler Tekstilrådets påvirkning på nasjonal og internasjonal lovgivning. Det er naturlig å anta at et privat reguleringsinitiativ med ønske om å fremme selskapers ivaretagelse av arbeidsrettigheter forsøker å påvirke lovverk på dette området. Tekstilrådets omtolking av CSR til å gjelde innenfor rammene av lovverket, tilsier at disse to indikatorene blir irrelevante for denne studien. Det vil være meningsløst å forsøke å finne spor av integrative prosesser når Tekstilrådet ikke har intensjoner om å påvirke hverken det nasjonale lovverket eller internasjonale konvensjoner.

Figur 5 er ment å illustrere graden av effekt jeg mener Tekstilrådet har langs de ulike indikatorene. Den tydeligste effekten kommer til syne langs indikatoren "Organisasjonslæring", men er her, som i alle de andre indikatorene, et stykke unna å ha en klar positiv effekt på spredningen av arbeidsrettigheter. Dette skyldes først og fremst to ting.



Figur 5

For det første, at Tekstilrådet ikke påvirker tekstilbedrifter til å ta ansvar utover det det kinesiske lovverket tilsier, noe som gjør at dets troverdighet som et privat, uavhengig, reguleringsinitiativ er svak. For det andre er det negativt at Tekstilrådet ikke i større grad benytter seg av potensialet som sentralt plassert strategiutformer for hele den kinesiske tekstilindustrien, slik at den når ut til flere bedrifter med sitt budskap om ivaretagelse av arbeidsrettigheter. Selvom Tekstilrådets syn på arbeidsrettigheter ikke er forenlig med alle de fundamentale ILO konvensjonene,

kunne organisasjonen ha bidratt med kunnskap om hvordan selskaper kan implementere den kinesiske loven som på mange områder yter et like godt eller bedre vern for arbeidere som ILO konvensjonene. Mye tyder på at dette arbeidet svekkes av økonomisk nedprioritering og Tekstilrådets kombinerte rolle som eksportpromotør og CSR-initiativ.

Samlet sett har denne oppgaven avdekket at, i tillegg til å ha negative resultater langs de harde indikatorene ("Innhold", "Spredning", "Håndheving" og "Resultat"), viser Tekstilrådet stort sett nedslående resultater når det kommer til kognitive og integrative prosesser. Likevel har inkluderingen av disse indikatorene avdekket sider ved Tekstilrådets relasjoner til både kinesiske myndigheter og den kinesiske tekstilindustrien, som ikke ville blitt belyst gjennom en tradisjonell effektanalyse.

7.4 Veien videre: hva er understudert?

Siden CSR har sitt utspring i det vestlige næringslivet, har man først de senere årene sett framveksten av privat regulering rundt selskapers samfunnsansvar i Asia, Afrika og Latin-Amerika. Disse initiativene vil trolig bli viktigere i tiden framover, da de er lokalt forankret både institusjonelt og kulturelt. Min studie av Tekstilrådet understreker behovet om å forstå slike CSR-initiativ i en lokal kontekst, da det er tydelig at begrepet CSR forandrer innhold med den lokale kulturelle og politiske konteksten. Dette er en stor utfordring både for vestlige initiativ som arbeider med CSR i globale verdikjeder, og ikke minst for transnasjonale selskaper som ønsker å ivareta arbeidsrettigheter i sine egne verdikjeder.

Ved å analysere Tekstilrådets effekt på spredning av arbeidsrettigheter gjennom kognitive og integrative prosesser, har det vært mulig å belyse deler av organisasjonens arbeid rundt CSR som ikke ville kommet fram i en tradisjonell effektanalyse. Fordi dette kun gjelder ett case, vil det være fruktbart å studere

effektene av andre organisasjoners CSR-initiativ i Kina for å se om funne kan generaliseres.

LITTERATURLISTE

Aimer (2009): Intervju med en representant for selskapets ledelse og en representant for fagforeningen, 4. mars, Beijing

Amnesty International (2007): *"People's Republic of China Internal migrants: Discrimination and abuse The human cost of an economic 'miracle'."* Rapport, URL: <http://www.amnesty.org/en/library/asset/ASA17/008/2007/en/c0c38728-d3af-11dd-a329-2f46302a8cc6/asa170082007en.pdf> Lest 15.04.09

Andersen, Svein (1997): *"Casestudier og Generalisering – forskningsstrategi og design"* 4.opplag 2005, Fagbokforlaget, Bergen

Barrientos, Stephanie og Jude Howell (2006): *"The ETI Code of Labour Practice – Do workers really benefit? China"* Report on the ETI impact assessment, Sussex, UK: University of Sussex

Beijing Review (2007): *"Labor Contract Law of the People's Republic of China"* URL: http://www.bjreview.com.cn/document/txt/2007-10/16/content_80896.htm Lest: 10.05.09

BSCI (2008): *"Annual Report 2007-2008"*, Brüssel, Business Social Compliance Initiative

Buhmann, Karin (2008): *"Corporate Social Responsibility - A China approach"* URL: <http://www.csc9000.org.cn/en/NewsDetail.asp?AID=21318> Lest: 06.04.09

Chen, John (udatert): *"Reflections on Labour Law in China"* Asia Monitor Resource Center, URL: http://www.amrc.org.hk/alu_article/labour_law/reflections_onlabour_law_in_china

China Labor Watch (2009): *"Child Labor Prevention Project"* Publisert 4.februar URL: <http://www.chinalaborwatch.org/20090204childlaborproject.htm> Lest: 03.04.09

China Labor Bulletin (2005): *"As China's Economy Grows, So does China's Child Labour Problem"* URL: <http://www.china-labour.org.hk/en/node/15889> Lest 15.04.09

China Labor Bulletin (2009): *"Protecting Workers' Rights or Serving the Party: The way forward for China's trade unions"* Research Report, tilgjengelig på URL: www.clb.org.hk Lastet ned 04.04.09

Christensen, Tom og Per Lægred (2001): *"New Public Management – the transformation of ideas and practice"* T. Christensen og P. Lægred, Hampshire, Ashgate Publications.

CNTAC (2007): *"Social Responsibility of the Chinese Textile and Apparel Industry"* Annual Report, China National Textile and Apparel Council

CNTAC (2008 a): *"Declaration - China National Textile & Apparel Council (CNTAC) and Foreign Trade Association (FTA)"*

URL: <http://www.csc9000.org.cn/cn/NewsSort.asp?DID=220&PageID=2> Lest: 09.04.09

CNTAC (2008 b): *"2008 Annual Conference on Social Responsibility of China Textile and Apparel Industry"* konferansepaper, CNTAC

CNTAC (2009): *"CSC9000T Quarterly"* newsletter no.1, spring

CSC9000T (2005): *"China Social Compliance For Textile & Apparel Industry – Principles and Guidelines"* China National Textile & Apparel Council, Beijing

CSC9000T (2008): *"China Social Compliance For Textile & Apparel Industry – Principles and Guidelines"* Uformell oversettelse av prinsipp 3.1-3.7 "Labor Union and Collective Negotiation Rights", China National Textile and Apparel Council

Czarniawska, Barbara og Bernward Joerges (red.) (1996): *"Translating Organisational Change"* Berlin, Walter de Gruyter

Dicken, Peter (2007): *"Global Shift. Mapping the Changing Countours of the World Economy."* London, SAGE Publications.

DiMaggio, P. J. Og Powell W.W. (1983): *The iron cage revisted: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields."* Columbus, OH American Sociological Review, 48: 147-160

Domoney, Ruth (2007): *"Briefing on the Chinese Garment Industry"* Rapport, Labor Behind the Label, URL: http://www.asiafloorwage.org/documents/Resources-onwages/Background_reading/Onindustry/briefing-on-the-chinese-garment-industry.pdf Lastet ned 01.05.09

Ekeløve-Slydal, Beate, Gunhild Ørstavik, Arild Hermstad og Per B. Bondevik (2009): *"Et Rød-Grønt LuftsloTT"* Dagbladet 8. februar

Enge, Elin og Gunhild Ørstavik (2008): *"Flat Bane – Rått Spill"* Dagbladet 6.mai

EU-Kommisjonen (2006): *"Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe A Pole Of Excellence On Corporate Social Responsibility"* Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, 22.mars, Brussels

Evan, W. & R.E. Freeman (1996): "A Stakeholder Theory of the Modern Corporation: Kantian Capitalism" i Donaldson, T.(red.) *"Ethical Issues In Business – A Philosophical Approach"* Prentice Hall, New Jersey

Financial Express (18.12,2007): *"New chinese labor law gives employers the jitters"*, URL: <http://www.financialexpress.com/news/new-chinese-labour-law-gives-employers-the-jitters/251722/1> lest: 12.03.09

Finnemore, Martha og Kathryn Sikkink (1998): *"International Norm Dynamics and Political Change"* i International Organization 52, 4, s.887-917

Fuchs, Doris (2007): *"Business Power in Global Governance"*, USA/England, Lynne Rienner Publishers Inc.

Gaarder, Pia (2004): *"Mektige merkeklær: Leverandørkjedens jerngrep"*, Temarapport 1, Norwatch

Gereffi, Gary, John Humphrey og Timothy Sturgeon (2005): *"The governance of global value chains"* Review of International Political Economy 12:1 februar

Gjølberg, Maria (kommende): *"Corporate Social Responsibility meets the "Nordic Model" – the Nordic governments` transformation of CSR"*, Oslo, Senter for Utvikling og Miljø

Global Compact (2009): *"Overview of the Global Compact"* URL: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/> Lest 04.05.09

Graham, D and Woods, N. (2006): *"Making Corporate Self-Regulation Effective in Developing Countries"*, World Development, 34(5), s. 868-883

Harney, Alexandra (2008): *"The China Price – the true cost of chinese competitive advantage"* New York, Penguin Press

Hillestad, Steinar: telefonintervju med CSR-ansvarlig i Gresvig 03.10.08

Holter, Kristin (2009): Intervju med lederen av Initiativ for Etisk Handel, 20. april.

Hymer, Stephen (1971) "The Multinational Corporation and the Law of Uneven Development", I Jaqdish W. Bhagwati (ed.) Economics and World Order. New York, World Law Fund

ICFTU (2006): *"Annual Survey of Violations of Trade Union Rights in China"*
URL: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223931&Language=EN&Printout=Yes> Lest 14.04.09

ILO (2002): *"Fundamental Conventions"*, ILO Publications, Geneva

ILO (2008a): *"COUNTRY BASELINES UNDER THE 1998 ILO DECLARATION ANNUAL REVIEW (2000-2008): The Right to Freedom of Association and Collective Bargaining"*
URL: http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/archiveofbaselinesbycountry/lang--en/docName--WCMS_DECL_FACB_CHN/index.htm Lest: 12.03.09

ILO (2008b): *"COUNTRY BASELINES UNDER THE 1998 ILO DECLARATION ANNUAL REVIEW (2000-2008): The Elimination of All Forms of Forced or Compulsory Labour"*.
URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fl_chn.pdf Lest 01.02.09

ILO (2009): *"Ratifications of the Fundamental human rights Conventions by country"*
URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm> lest: 18.03.09

Koelble, Thomas A. (1995): *"The New Institutionalism in Political Science and Sociology"* Comparative Politics, Vol.27, No.2 s. 231-243, Ph.D. Program in Political Science of the City University of New York

Koenig-Archibugi, Mathias (2004): *"Transnational Corporations and Global Accountability. Government and Opposition"*, USA, Government and Opposition Ltd. Vol. 39, Issue 2, 234-259, Blackwell Publishing

Kolk, Ans og Rob van Tulder (2002): *"International Codes of Conduct – Trends, Sectors, Issues and Effectiveness"*, Rotterdam School of Management, Departement of Business-Society Management

Lin, Li-Wen (2006): *"Corporate Social Accountability Standards in the Global Supply Chain: Resistance, Reconsideration and Resolution in China"* Working Paper No. LE06-018, University of Illinois College of Law, USA

Matten, Dirk and Moon, Jeremy (2008): *"'Implicit' and 'Explicit' CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility."*, Academy of Management Review, kommende

Ning, Jun (2009): Intervju med visepresidenten ved Beijing Institute for Fashion Technology, 22. februar, Beijing

OECD (2009): "Guidelines for Multinational Enterprises" URL: http://www.oecd.org/departement/0,3355,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html Lest: 09.05.09

Oldenziel, Joris (2005): "The added value of the UN Norms – A comparative analysis of the UN Norms for Business with existing international instruments" SOMO (Centre for Research on Multinational Corporations), Amsterdam

Paulsrud, Magne (2008): "Betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold i klesindustrien: En case-studie av tre kinesiske klesprodusenter" Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for samfunnsgeografi. Masteroppgave

Powell, Walter og Paul DiMaggio i Powell, Walter og Paul DiMaggio (red.) (1991): "The New Institutionalism in Organizational Analysis", USA, The University of Chicago Press

Pringle, Tim og Stephen Frost (2003): "The Absence of Rigor and the Failure of Implementation: Occupational Health and Safety in China", Journal of Occupational and Environmental Health Vol.9, okt./des.

Responsible Supply Chain Association (2009): "About RSCA" URL: <http://www.csc9000.org.cn/en/CSC9000T.asp?DID=235&DT>About%20RSCA> Lest: 05.04.09

Risse, Thomas og Kathryn Sikkink (1999): "Ch.1: The socialization of international human rights norms into domestic practices. Introduction". I: The power of human rights. International norms and domestic change. Cambridge: Cambridge University Press.

SAI (udatert): "About Us" URL: <http://www.sai-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=472> Lest: 20.04.09

See, Geoffrey (2008): "Harmonious Society and Chinese CSR: Is There Really a Link?" Journal of Business Ethics no.10, Springer

Shenkar, Oded og Simcha Ronen (1987): "The Cultural Context of Negotiations: The Implications of Chinese Interpersonal Norms" i Journal of Applied Behavioral Science vol.23: 263-275, Sage Publications

Topnew (2009): Intervju med Zu Zhen, ansvarlig for implementering av CSC9000T, 4. mars, Beijing

Tulder, Rob van & Alex van der Zwart (2006): "International Business – Society Management. Linking corporate responsibility and globalization". London: Routledge

White Collar (2009): Intervju med en person fra ledelsen, 24. februar, Beijing

Xiaohui, Liang (2008): foredrag om CSC9000T, 3.september, Oslo

Xiaohui, Liang (2009): Intervju med lederen av tekstilrådets kontor for sosialt ansvar (OSC) 3.mars, Beijing

Yin, Robert K. (2003): "*Case Study Research – Design and Method*", USA, Tredje utgave, Sage Publications

Østerud, Øyvind, Kjell Goldmann og Mogens Pedersen (red.) (1997): "*Statsvitenskapelig Leksikon*" Oslo, Universitetsforlaget

Østerud, Øyvind (2001): "Statsvitenskap. Innføring i politisk analyse", Oslo, Universitetsforlaget